

INTRODUZIONE

SOMMARIO: 1. Dopo il *Jobs Act* ripensare il diritto del lavoro? – 2. Il superamento della dicotomia subordinazione/autonomia. Critica. La perdurante attualità della questione qualificatoria. – 3. La prospettiva europea nel segno della dicotomia. – 4. La conferma della contrattazione collettiva. – 5. Nessun cambio di paradigma e nessuna “soggettivizzazione” del lavoro. L’esigenza di una rilettura sistematica delle novità legislative e contrattuali alla luce delle categorie tradizionali. – 6. L’attualità della tesi contrattualistica del rapporto di lavoro nell’individuazione e perimetrazione dell’oggetto dell’obbligazione lavorativa.

1. *Dopo il Jobs Act ripensare il diritto del lavoro?*

Negli ultimi anni l’intenso rinnovamento del sistema economico generale, soprattutto sotto l’aspetto produttivo e tecnologico, ha inciso notevolmente anche sull’organizzazione aziendale e, conseguentemente, sulla dinamica dei relativi rapporti di lavoro, con la messa in discussione delle categorie dogmatiche tradizionali del diritto del lavoro.

Di queste ultime da più parti si è infatti sottolineata l’inidoneità a fornire soluzioni adeguate alle nuove realtà che emergono nelle relazioni socioeconomiche.

Si è così assistito nel tempo sul piano normativo e dottrinale ad una profonda opera di ripensamento delle nozioni e degli schemi originari che hanno a lungo dominato la scena dei rapporti giuridici di lavoro¹.

¹ Sullo specifico dibattito sviluppatosi al riguardo e in generale sulle trasformazioni del diritto del lavoro si vedano per tutti cui si rinvia per i relativi riferimenti bibliografici: R. DEL PUNTA, *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, University Press, Firenze, 2022; A. GARILLI, *Rivoluzione digitale, tutela del lavoro e libertà di impresa*, in M. RICCI-A. OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, Cacucci, Bari, 2022; S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 1, 2020; M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore*

In questo quadro non vi è dubbio che il *Jobs Act* (*id est*: l. n. 183/2014) di siffatto processo abbia costituito l'approdo e al tempo stesso il punto di partenza.

Si tratta di un approdo giacché, come messo in luce, la crisi del diritto del lavoro ha attraversato diverse fasi in relazione alle quali il legislatore è intervenuto con approcci e tecniche differenti; nel *Jobs Act* «*si manifestano segnali di rottura del binomio autonomia e subordinazione, seguiti da interventi che aggrediscono lo Statuto dall'interno e ne modificano in profondità la tutela garantista con riguardo a tre norme cardine limitative dei poteri datoriali: segnatamente in ordine al potere direttivo in relazione al mutamento di mansioni, potere di controllo e licenziamenti con le modifiche all'articolo 18, l. 300/1970 e l'introduzione del contratto a tutele crescenti*»².

sociale dell'impresa, Relazione al XX Congresso AIDLASS, 28-29-30 ottobre 2021, Taranto, in Atti del XX Congresso Nazionale AIDLASS, La Tribuna, Piacenza, 2022; L. NOGLER, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 337; A. PERULLI-V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022; G. SANTORO PASSARELLI, *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders*, in *Labor*, 2022, 1; M. TIRABOSCHI *Persona e lavoro tra tutele mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, Modena, 2019; T. TREU-A. OCCHINO, *Diritto del lavoro. Una conversazione*, il Mulino, Bologna, 2021. In merito alla prefigurata esigenza di un ripensamento delle categorie fondanti la specifica materia giuslavoristica si vedano sul punto B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, *Manifesto. Per un diritto del lavoro sostenibile*, Università di Catania, 2020; per i commenti al Manifesto da parte dei diversi Autori e sui diversi approcci dottrinari in merito alla gestione del rapporto tra diritto del lavoro e sviluppo sostenibile sia consentito rinviare a L. FOGLIA, *Struttura e funzioni del diritto del lavoro nel quadro di uno sviluppo sostenibile*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2021. Sul cambiamento di paradigma si vedano in particolare: A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021; A. PERULLI-T. TREU, "In tutte le sue forme e applicazioni", Giappichelli, Torino, 2022; V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 322, 2017, ed ivi gli ampi riferimenti; T. TREU, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 371, 2018; D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2021, p. 35 ss. Per un'analisi a livello europeo si veda A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 1999, con una nuova edizione nel 2016.

² A. GARILLI, *Trasformazioni del lavoro e attualità dello Statuto*, in *Lav. prev. oggi*, n. 5-6, 2021, spec. pp. 270-271. Osservazioni di rilievo sono offerte da M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro*, e da M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazioni alle Giornate di Studi AIDLASS, Campobasso, 25-26 maggio 2023 e dal relativo dibattito, cui si rinvia per i relativi riferimenti bibliografici, in *Atti Giornate di Studio Aidlass*, La Tribuna, Piacenza, 2024. Si vedano per una visione generale dell'ultima riforma di cui al *Jobs Act*, per tutti: F. CARINCI, *Il tramonto dello Statuto*

E perciò esso rappresenta una novità penetrante nel panorama giuslavoristico e la vasta dottrina che vi si è misurata, attraverso l'analisi dei vari e convergenti testi normativi, lo ha concordemente sottolineato, ravvisando addirittura un mutamento di “paradigma” del diritto del lavoro³.

Metafora eloquente di tale caratterizzazione è il c.d. “contratto a tutele crescenti”, denominazione assunta da quella, impropriamente definibile,

dei lavoratori (dalla l. 300/1970 al Jobs Act), in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2015, p. 41; M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, Torino, 2015; L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi, decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, 2015; M. DEL CONTE, *Il Jobs Act e la protezione del lavoro: variazioni metodologiche*, in *Var. temi. dir. lav.*, 1, 2016; F. SANTONI-M. RICCI-R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs act*, Esi, Napoli, 2016; G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alle riforme “Jobs Act”*, Cedam, Padova, 2016. Per un'analisi trasversale delle riforme di cui al *Jobs Act*, si veda per tutti: E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, Relazione alle Giornate di Studio AID-LASS, Napoli, 16-17 giugno 2016, in *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 67 ss.

³L'espressione indubbiamente suggestiva, al punto da essere mutuata, in termini adesivi o critici, dalla dottrina successiva così da segnare l'attuale stagione del diritto del lavoro, è coniata da A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, cit., p. 3. Alla stessa ha poi improntato tutta la sua successiva elaborazione scientifica, che giunge a piena maturazione per effetto dell'estendersi della riflessione alle trasformazioni del lavoro indotte dall'imporsi dell'economia digitale: v. più di recente ID., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, cit. Nell'articolo su *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, n. 410, 2020, sotto l'etichetta “oltre la subordinazione” fa riferimento ad una tendenza di lunga durata del diritto del lavoro, che probabilmente segna il destino stesso di questa materia nella società post-industriale o neo-moderna, spingendo verso una rivisitazione dello schema rigidamente binario su cui il diritto del lavoro è stato costruito nel corso del Novecento e che oggi appare sempre più bisognoso di un aggiornamento, o addirittura di un suo superamento. Osserva ancora l'Autore che, se l'aggiornamento mantiene inalterata la rigida alternativa tipologica tra subordinazione e autonomia e indaga soprattutto sulle tecniche interpretative o legislative volte ad adeguare il concetto di subordinazione per adattarlo ai mutamenti della realtà sociale, la seconda e più radicale prospettiva, quella del superamento, mette in discussione il paradigma consolidato per indirizzare il diritto del lavoro verso un sistema policentrico, in cui subordinazione e autonomia cessano di essere concetti radicalmente alternativi, mentre il lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni” diventa l'oggetto delle tutele. Più di recente si veda A. PERULLI-V. SPEZIALE, *Le dieci tesi sul diritto del lavoro*, cit., cui si rinvia per i numerosi riferimenti bibliografici ivi contenuti, nonché A. PERULLI-T. TREU, *“In tutte le sue forme e applicazioni”*, cit., 2022.

fattispecie introdotta appunto in parallelo al contratto di lavoro subordinato quale tradizionalmente definito dall'art. 2094 c.c., semplicemente affiancata ma insuscettibile di assorbirne o modificarne la valenza tipologica (cfr. art. 1, d.lgs. n. 23/2015, recante “*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione della legge n. 184 del 2014, c.d. Jobs Act*”).

Il suggestivo *nomen* “contratto a tutele crescenti” è stato icasticamente definito un espediente semantico per dissimulare l'abrogazione dell'art. 18 Stat. lav. sotto un manto di rispettabilità europea⁴, ma significativamente la sancita abrogazione è destinata a valere solo per il futuro, per i nuovi assunti.

Cosicché l'*abroganda* disciplina permarrà nella sua vigenza, operando in parallelo all'altra fino ad esaurimento della pletera dei rapporti di lavoro in atto.

Il subentro dell'uno all'altro dei distinti regimi è rinviato; ed è un rinvio carico di senso, valendo ad attestare l'inattualità del conclamato mutamento di paradigma del diritto del lavoro.

L'art. 18, l. n. 300/1970 – con tutta la carica simbolica che, pur ridimensionato, esso esprime nella sua conservata capacità di porsi come argine all'arbitrio datoriale – sta lì a smentire «*la declinazione giuslavoristica dell'analisi economica del diritto*»⁵ e, di contro, a sancire la tenuta dell'originario garantismo statutario, orientato alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni lavorative, che ancora e identicamente rimanda agli immutati principi costituzionali⁶.

⁴La formula, contenuta nel d.lgs. n. 23/2015, è stata ampiamente ripresa dalla dottrina. Cfr. A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e 23*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 27; V. SPEZIALE, *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra law and economics e vincoli costituzionali*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, n. 259, 2015, p. 10. In generale sull'argomento si veda per tutti O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, in G. IUDICA-P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, Milano, 2022.

⁵Così A. PERULLI, *Le modifiche al contratto di lavoro*, in *Jobs Act: un primo bilancio*, in F. CARINCI (a cura di), *Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna, 22-23 ottobre 2015*, Adapt University Press, Modena, 2016, p. 29. Cfr. altresì per tutti: E. BALLETTI, *Tecniche sanzionatorie e rimedi risarcitori nei rapporti di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 3, p. 519 ss.; A. PILEGGI, *L'art. 18 oggi*, in *Lav. prev. oggi*, n. 11/12, 2020, p. 782 ss. Per una rassegna recente di tutte le posizioni dottrinali e giurisprudenziali v. O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 231.

⁶Al riguardo cfr. A. GARILLI, *Trasformazioni del lavoro e attualità dello Statuto*, cit., pp. 266-267, cui si rinvia per gli ampi riferimenti dottrinali sul punto; nella nota 3 si richiama la frase di U. ROMAGNOLI per cui «*La rotta deve essere ben ferma nel riconoscere che lo Sta-*

La valenza assiologica del diritto del lavoro, che resta inscritta nel perimetro segnato dalla nostra Costituzione, si sostanzia della tutela da questa assegnata ai diritti sociali con priorità rispetto alla pur riconosciuta libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 Cost.

Perché quella valenza ne risulti modificata manca un tassello essenziale, lo stesso che oggi si insegue sul versante istituzionale: la riforma del testo costituzionale.

Si tratta di un passaggio obbligato, in mancanza del quale funzione precipua del diritto del lavoro è e rimane il riequilibrio tra i due termini, autorità e soggezione, che, sottendendo la stessa relazione obbligatoria tra le parti del contratto, connota il rapporto di lavoro subordinato⁷. E ciò in ragione del dato ineliminabile dell'implicazione della persona del lavoratore in quel rapporto, insuscettibile dunque di degradare a normale rapporto di mercato.

tuto esprime valori di carattere permanente ed universale che vanno protetti indipendentemente dal variare nel tempo e nello spazio del modello dominante di produzione ed organizzazione del lavoro», in La ruga dello Statuto dei lavoratori, in Dir. lav. merc., n. 3, 2015, p. 5. Si veda anche come lo stesso autore (A. GARILLI, Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell'economia e dignità della persona, cit., p. 2), prefiguri in dissenso rispetto ad altra autorevole dottrina (secondo cui «i valori tradizionali del diritto del lavoro non siano in grado di governare le profonde trasformazioni del sistema produttivo, in conseguenza della globalizzazione e delle coeve tecnologie»), la forte attualità dei valori fondanti del diritto del lavoro (cfr. p. 2, op. cit.). Egli, peraltro, rileva come, in ogni caso, «al lavorista resti il compito di condurre questa trasformazione, salvaguardando i diritti fondamentali della persona del lavoratore con gli strumenti interpretativi che la scienza giuridica gli offre, continuando ancora dicendo, che ciò “non è poco» (cfr. p. 26, op. cit.). Si veda in argomento anche M. RUSCIANO, I pilasti del diritto del lavoro: prima e dopo lo Statuto, in M. RUSCIANO-L. GAETA-L. ZOPPOLI (a cura di), Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica, in Quad. dir. lav. merc., n. 8, 2021, p. 24; M. PERSIANI, Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico, in Riv. it. dir. lav., n. 4, 2019, p. 279 ss. Sul diritto del lavoro e sulla sua crisi, in dissenso rispetto alla dottrina che prefigura un mutamento dei suoi valori fondanti, v. più di recente V. BAVARO, Sul concetto giuridico di lavoro fra merce e persona, in Lav. dir., n. 1, 2021, p. 41 ss., cui si rinvia per gli ulteriori riferimenti dottrinali in merito alle diverse posizioni sul punto. Afferma l'Autore che «negare che il diritto del lavoro possa essere ricondotto a puro prodotto dei mutevoli rapporti di forza economico sociali perché non è semplicemente l'esito storicamente variabile della dinamica sociale e delle sue genuine forze materiali, ma un progetto più complesso in cui convivono valori, principi e modelli ricostruttivi per comprendere, costruire e trasformare il presente, è frutto di un postulato discutibile e certamente per il diritto del lavoro». Si veda, al riguardo, altresì A. BELLAVISTA, Le prospettive del diritto del lavoro dopo la pandemia, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, n. 433, 2021; A. LASSANDARI, Sul diritto del lavoro brevi osservazioni, in Lav. dir., n. 1, 2021, p. 64.

⁷ Sull'argomento e sui diversi orientamenti cfr. E. BALLETTI, I poteri del datore tra legge e contratto, cit., p. 2 ss.

In questo quadro il contratto di lavoro a tutele crescenti ed il depotenziato regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi che reca con sé non incarnano un nuovo diritto del lavoro, ma appaiono piuttosto iniziative regolative volutamente poste al di fuori del diritto del lavoro stesso, ancora saldamente radicato sui suoi principi fondanti. Semplicemente si tratta di norme in libera uscita, *extra-ordinamentali*, modulate esclusivamente sul risultato meramente pratico e contingente perseguito, prive di connessioni di sistema, astratte dal loro contesto logico e teleologico.

In questa sede, si vuole andare “oltre” la notazione del “cambio di paradigma”, evidenziando come ciò che fa del *Jobs Act* qualcosa di effettivamente nuovo e, si può dire, singolare, rispetto ai pur ripetuti interventi legislativi susseguitisi nel periodo post-costituzionale in questa nostra materia particolarmente sensibile sul piano politico, sociale ed economico, è il suo porsi come estraneo al diritto del lavoro quale emerso nella pregressa esperienza giuslavoristica. Questo si è modellato – come noto – sul paradigma costituzionale riassunto nella qualificazione della “Repubblica (...) fondata sul lavoro” (*id est*: art. 1 Cost.) mentre il *Jobs Act* si è configurato come diritto del lavoro altro, secondo un percorso parallelo a quello tradizionale, che non lo nega, non intaccandolo, ma non lo interseca, non venendone a sua volta in alcun modo condizionato.

2. Il superamento della dicotomia subordinazione/autonomia. Critica. La perdurante attualità della questione qualificatoria

Non si discostano dal *cliché* (per così dire) *asistematico* ed *extra-ordinamentale* le norme che nell'intervento riformatore completano, peraltro con validità generale ed effetto abrogativo immediato, l'opera di flessibilizzazione delle regole del lavoro sui versanti dell'ingresso e della mobilità nel rapporto.

La norma che, a fronte dell'abrogazione della disciplina in materia di collaborazioni a progetto, è volta a ridefinire i confini tra subordinazione e autonomia elude completamente il tema centrale della qualificazione del rapporto (*id est*: art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 recante la “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni a norma dell'art. 1, comma 7 della legge n. 183/2014*”).

Si limita a sancire in modo *tranchant* l'applicabilità – resta ignoto se integrale o meno – dello statuto protettivo proprio del lavoro subordinato ad una figura di nuovo conio, il “lavoro etero-organizzato”, ovvero a quei rap-

porti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro che, oltre ad essere esclusivamente personali e continuative, si esplichino sulla base di modalità di esecuzione che risultino organizzate dal committente, inizialmente, prima della novella introdotta dal d.l. n. 101/2019, convertito in l. n. 128/2019 (recante “*Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*”), con riguardo anche alle modalità di luogo e di tempo.

In ogni caso, di fatto, l’etero-organizzazione è una figura che, sul piano qualificatorio, pur dopo l’intervento della Corte di Cassazione con la sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663⁸, resta ambigua, indefinibile sulla base della sua stessa formulazione letterale, resa polisensa da un uso della terminologia giuridica disinvolto al punto da eliderne il valore significante. Di modo che il riferimento ivi contenuto a “prestazioni di lavoro” in luogo di “prestazioni d’opera” non consente di derivare in via interpretativa l’inclusione dei relativi rapporti nell’area della subordinazione come, di contro, non vale ad escluderla l’uso, nel prosieguo, del termine “committente” invece di “datore di lavoro”.

Né maggiore specificazione è derivata alla predetta norma dagli interventi legislativi ad essa seguiti e a quello scopo volti.

⁸Sulla sentenza della Corte di Cassazione e sulle pronunce successive dei Tribunali di merito (segnatamente: Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570; Trib. Bologna 2 gennaio 2021; Trib. Torino 18 novembre 2021; Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018, da ultimo Trib. Milano 19 ottobre 2023 n. 3237 e 20 ottobre, n. 3239 che, uniformandosi a Cass. n. 1663/2020 citata, si è pronunciata sulla prestazione lavorativa dei collaboratori della *Deliveroo Italy* srl, riconoscendo il diritto degli stessi ai contributi previdenziali secondo le aliquote previste per il lavoro subordinato, ravvisando nella prestazione lavorativa dei *riders* i caratteri del rapporto di lavoro etero-organizzato, a cui il comma 1 dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 estende la disciplina del lavoro subordinato; nonché Trib. Palermo 31 marzo 2023, Trib. Palermo 20 giugno 2023, Trib. Torino 5 agosto 2023 che hanno dichiarato l’antisindacalità del comportamento del datore di lavoro per non avere fornito le informazioni previste dal Decreto trasparenza), in considerazione dell’ampia bibliografia sul punto cfr. per tutti: A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, p. 2, cui si rinvia per i riferimenti dottrinali e giurisprudenziali ivi contenuti; nonché il numero straordinario del *Mass. giur. lav.*, 2020, dedicato ai diversi commenti dottrinali sull’argomento; cfr. sul tema anche A. ALAIMO, *Lavoro, piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2022, p. 641; M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2022, cui si rinvia per i riferimenti bibliografici ivi contenuti; V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori delle piattaforme*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 158, 2022; A. INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, v. 8, n. 1, 2022, p. 8, cui si rinvia per i relativi riferimenti dottrinali e giurisprudenziali sulla specifica tematica.

Per un verso, l'art. 15 della l. 22 maggio 2017, n. 81, mediante il quale si sono venuti a caratterizzare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sotto il profilo della connotazione necessariamente consensuale del "coordinamento" che qualifica la relazione tra committente e collaboratore, in termini più formali che sostanziali circoscrive alla nuova tipologia del lavoro etero-organizzato l'ammissibilità di un potere unilaterale del committente di ingerenza nell'organizzazione della prestazione del collaboratore.

Per un altro verso, l'intervento, diretto alla correzione del testo originario dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, operato, come detto, con la l. 2 novembre 2019, n. 128 di conversione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, pone accanto all'aggettivo "personale" riferito alla prestazione lavorativa l'avverbio "prevalentemente" in luogo di "esclusivamente" ed espunge dal testo il riferimento alle modalità spazio temporali di esecuzione della prestazione del collaboratore, quale specifico oggetto dell'intervento unilaterale del committente nell'organizzazione della prestazione medesima. Il che d'altronde è anche in linea con l'entrata in vigore della l. n. 81/2017 sul lavoro agile – rubricata "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*" – che, com'è noto, determina il venir meno dei vincoli tradizionali di tempo e luogo ad assurgere ad elementi di identificazione del rapporto di lavoro subordinato (*id est*: art. 18, Capo II)⁹.

Se l'art. 2 ribadisce ed esplicita l'opzione legislativa in favore della configurazione del lavoro etero-organizzato come ulteriore specie di collaborazione autonoma e della distinzione di questo anche rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative sul fragile, in quanto equivoco, versante della connotazione consensuale del coordinamento, lascia irrisolto il pro-

⁹ Sulle diverse posizioni in merito all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, considerata la vastità della letteratura sul punto, cfr. in generale e per tutti: C. DE MARCO-A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 435, 2021; F. FERRARO, *Struttura e funzione dell'etero-organizzazione*, in *Dir. Lav. merc.*, n. 1, 2022. Sulla fattispecie del lavoro agile cfr. sempre per tutti: M. BROLLO-M. DEL CONTE-M. MARTONE-C. SPINELLI-M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, Modena, 2022. Sulla rilevanza o meno dei vincoli di tempo e luogo nell'identificazione della fattispecie tipica di cui all'art. 2094 c.c. si vedano per tutti di recente: V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di tempo del lavoro (a proposito di ciclofattori)*, in *Labor*, 2020, p. 6; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo digitale*, Jovene, Napoli, 2020; G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, n. 8, 2022, pp. 53-86, cui si rinvia per i relativi riferimenti dottrinali e giurisprudenziali. Si vedano le Relazioni AIDLASS 2023 di M. Brollo e M. Esposito, cit.

blema della distonia tra profilo qualificatorio e regime giuridico della fattispecie¹⁰. Una soluzione, questa, volta ad aggirare il nodo della qualificazione e dello statuto protettivo conseguentemente applicabile. Nella misura in cui estende la “soglia” dell’indifferenza dell’opzione qualificatoria, mentre sembra improntata alla semplificazione ed al ridimensionamento della poco tollerata mediazione del giudice, al contrario, dà adito a letture il cui effetto è quello di congestionare la zona grigia tra subordinazione e autonomia senza una reale utilità, permanendo sullo sfondo, del tutto irrisolto, l’enigma dell’eterodirezione, tratto caratterizzante della subordinazione. E, scaricandolo ancora sulla mediazione giudiziaria, ripropone identicamente e per ogni fattispecie concreta il problema qualificatorio¹¹.

3. La prospettiva europea nel segno della dicotomia

L’opzione qualificatoria tradizionale è avvalorata anche dalla prospettiva europea.

¹⁰ Cfr., di recente, sull’argomento il numero 1 del 2024 della rivista *Lav. dir. Eur.*, *Gli indici della subordinazione alla luce del nuovo quadro normativo*, coordinato da C. PISANI ed ivi i contributi di F. Carinci, E. Gragnoli, F. Lunardon, C. Pisani, G. Proia, B. Sassani, V. Speziale, P. Tosi e C. Zoli, cui si rinvia per i relativi riferimenti.

¹¹ Come condivisibilmente rilevato, nonostante il «*diritto del lavoro sia costretto ad evolversi continuamente nel tentativo di inseguire i cambiamenti dei metodi e dell’organizzazione della produzione con l’avvio di un processo di ripensamento delle categorie tradizionali rimane ferma la perdurante capacità ordinante della fattispecie e la resilienza delle categorie classiche della subordinazione e autonomia*» (M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in M. PERSIANI-V. MAIO (a cura di), *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders*, in *Giur. it.*, n. 7, 2020, p. 1797); in termini adesivi si veda anche V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella direttiva 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori delle piattaforme*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 158, 2022, il quale afferma, in senso contrario a quanto emerge e prefigurato in parte della dottrina che teorizza un mutamento di paradigma del diritto del lavoro, «*che malgrado il campo indagato dal diritto del lavoro abbia conosciuto un’ampia dilatazione dei suoi confini, nella prospettiva di dar vita ad una società inclusiva e più giusta, che attribuisca rilievo a tutti gli aspetti concretamente connessi alla realizzazione professionale di ogni individuo, la contrapposizione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo sembra restare, al tempo stesso fondamentale al fine di dare accesso allo statuto protettivo del prestatore*». Per una casistica a livello europeo della giurisprudenza europea in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali cfr. C. HIEBL, *Case Law on the classification of Plattform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, in https://papers.ssrn.com/sol3/paper.cfm?abstract_id=3839603, 13 dicembre 2021.

I più recenti sviluppi della legislazione in ambito europeo, nel quadro della definizione delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea e delle tutele dei lavoratori operanti all'interno delle piattaforme digitali, non si discostano dal mantenere viva la contrapposizione tra subordinazione e autonomia quale chiave di accesso alle relative garanzie. Così come risulta dalla Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 1152/2019, traspunta dal nostro ordinamento nel d.lgs. n. 104/2022 c.d. "Decreto Trasparenza" e successive modifiche e integrazioni¹², nonché dalla proposta di Direttiva COM (2021)762 del dicembre 2021 per i lavoratori delle piattaforme digitali, sulla quale, recentemente in data 24 aprile 2024, dopo diversi compromessi, si è ratificato l'accordo provvisorio raggiunto dal Consiglio UE e dai negoziatori del Parlamento europeo l'8 febbraio 2024¹³.

A seguito di quest'ultimo accordo, la Direttiva citata, dopo un *iter* abbastanza travagliato durato quasi tre anni dalla sua prima formulazione, è stata approvata dal Parlamento europeo con una serie di emendamenti al testo originario che rafforzano la prospettiva enunciata nel segno della dicotomia.

¹² Modifiche intervenute ad opera del d.l. n. 48/2023, che introduce misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, convertito nella l. n. 85/2023. Al riguardo si vedano in dottrina D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILI-A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2023; G. PROIA, *Novità sistemiche e di dettaglio del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2022; F. SCARPELLI, *Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa*, in *Giustiziacivile.com*, 23 agosto 2022; A. TURSI, *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2022; A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, Pisa, 2022 ed ivi i relativi riferimenti bibliografici. Sulla tematica della trasparenza si vedano anche le Relazioni e gli interventi ai Seminari di Bertinoro XVIII edizione del 14-15 dicembre 2023, sul tema "La trasparenza nei rapporti di lavoro", registrazione in <https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-2023-la-trasparenza-nei-rapporti-di-lavoro-xviii-edizione>.

¹³ Sul punto cfr., per le diverse iniziative messe in campo dall'Unione europea per far fronte alle sfide delle trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche, T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, 9; ID., *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 455, 2022, cui si rinvia per i più recenti interventi europei in tema di digitalizzazione e per tutti i riferimenti bibliografici ivi contenuti. In particolare, si veda Rapporto ILO, International Labour Organization, 2021, *Work employment and social outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Ginevra, nonché l'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione sottoscritto il 22 giugno 2020 tra le principali parti sociali a livello europeo sulla trasformazione del lavoro.

Sotto questo profilo, l'Accordo formalizzato, nel ribadire l'obiettivo della Direttiva che è quello di migliorare le condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, conferma in modo ancora più netto l'intento di assicurare ai lavoratori delle medesime la corretta determinazione della loro situazione occupazionale, avvalorando in tal modo la preferenza del processo di accertamento della natura del rapporto, in modo da contrastare il falso lavoro autonomo. E tanto confermando l'ammissibilità di un impiego dei medesimi lavoratori mediante moduli collaborativi differenziati e articolati secondo il tradizionale binomio subordinazione/autonomia.

Il tratto distintivo rispetto al testo originario della Direttiva è dato dalla rinuncia ad un intervento diretto in materia di qualificazione del rapporto, ora rimessa agli Stati membri in base ai loro peculiari regimi, residuando soltanto la raccomandazione ai medesimi di adottare misure idonee a circoscrivere il fenomeno del lavoro autonomo fittizio, cui è funzionale il richiamo all'osservanza degli orientamenti di qualificazione del rapporto accolti dalla Corte di Giustizia. Orientamenti che, nel ricondurre la subordinazione alla soggezione del prestatore di lavoro ad un potere di controllo e direzione, risultano a loro volta idonei a smentire la riconducibilità di tale forma di lavoro ad un criterio qualificatorio omogeneo che valga a definirne uniformemente natura e tutele.

Alla iniziale opzione, in base alla quale si era pervenuti alla definizione di una presunzione legale di subordinazione, si sostituisce (cfr. art. 5 della Direttiva COM(2021)762) la mera sollecitazione agli Stati membri a fondare su questo strumento l'esigenza di certezza circa la situazione occupazionale solo corroborata dall'individuazione di misure di sostegno finalizzate a garantire l'efficace attuazione ed il rispetto della presunzione legale (cfr. art. 6, Direttiva citata). Il perno della Direttiva pertanto è rappresentato dal processo di qualificazione del rapporto quale chiave di accesso ai diritti prefigurati dalla specifica normativa europea (cfr. capi II e IV della Direttiva) che vengono dunque ad essere estesi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si può ritenere che abbiano, un contratto o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia.

La Direttiva nella sua nuova versione attesta altresì l'impostazione contrattualistica nella gestione dei rapporti lavorativi all'interno delle piattaforme digitali, in particolare sotto il profilo della prefigurata necessità di un incisivo controllo umano *ex ante* e non solo *ex post* sulle vicende del rap-

porto di lavoro gestite attraverso l'intelligenza artificiale, al fine di adottare strategie comuni in tutti i paesi europei e realizzare una transizione consensuale/partecipativa, nonché “una riuscita integrazione” delle tecnologie digitali sul posto di lavoro¹⁴. Il che anche in linea con il Regolamento sull'intelligenza artificiale (IA), approvato a marzo 2024, che, al fine di promuovere la diffusione di una IA affidabile e sicura, prevede specifiche regole in capo ad enti ed imprese utilizzatori di questi sistemi basati su un approccio prevalentemente antropocentrico, responsabile e trasparente, soprattutto nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro ove l'utilizzo dell'intelligenza artificiale viene catalogata ad alto rischio¹⁵.

¹⁴ Sulla Proposta di Direttiva e la successiva Proposta di Risoluzione, nonché sui provvedimenti successivi cfr. per tutti: A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour Law Issues*, n. 8, 2022, cui si rinvia per le citazioni ivi contenute; M. MAGNANI, *L'intelligenza artificiale e il diritto del lavoro*, in *Bollettinoadapt.it*, n. 2, 2024, ed ivi si vedano i relativi riferimenti dottrinali. Da ultimo cfr., a fondamento delle citate direttive, le indicazioni rinvenibili nel “Pilastro europeo dei diritti sociali” adottato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Goteborg adottato per costruire «un modello di crescita sempre più inclusivo e sostenibile, migliorando la competitività dell'Europa e rendendola più propizia agli investimenti, alla creazione di posti di lavoro e al rafforzamento della coesione sociale». Alcuni principi, invero, sono espressione di diritti già presenti nell'*acquis* dell'Unione, mentre altri sono stati aggiunti con l'obiettivo di fungere da faro per affrontare le nuove sfide derivanti dai cambiamenti sociali, tecnologici ed economici in atto. Il Piano d'azione del Pilastro europeo dei Diritti sociali è stato presentato dalla Commissione europea in data 4 marzo 2021 e propone obiettivi comuni da raggiungere entro il 2030. Si vedano i seguenti documenti: Commissione europea, Proposta di proclamazione interistituzionale sul Pilastro europeo dei diritti sociali, COM (2017) 251, Bruxelles, 26 aprile 2017; Consiglio dell'Unione Europea, Comunicato stampa 338/2021 – Dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021. Strettamente connesse agli obiettivi di inclusività ivi prefigurati sono le recenti teorizzazioni della dottrina italiana sul *Decent work*, quale chiave di volta del nuovo paradigma del diritto del lavoro. Cfr. M. BIASI, *Il Decent work tra politica e sistema*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022, ed ivi i relativi riferimenti. Non si tratta, osserva l'Autore, di una fattispecie autonoma e produttiva di effetti a livello di diritto positivo, ma, richiamando altri Autori (in particolare, D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *Dir. merc. lav.*, n. 1, 2021, p. 35), piuttosto di un imperativo di *policy*, ovvero di una prospettiva orientativa di regolazione del lavoro in senso per così dire universalistico al di là della tradizionale dicotomia tra contratto di lavoro subordinato e contratto di lavoro autonomo al fine di garantire la liberazione dallo stato di bisogno e dalle costrizioni e dai vincoli che limitano l'inserimento dell'*individuo* nella comunità sociale, spostando il baricentro delle tutele dal contratto allo *status* di persona. Sul lavoro povero si veda altresì M. BROLLO-C. ZOLI-P. LAMBERTUCCI-M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2024.

¹⁵ Sul regolamento dell'IA nel Diritto del lavoro cfr. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. dir.*

4. La conferma della contrattazione collettiva

Persino la contrattazione collettiva privilegia l'opzione tradizionale subordinazione/autonomia.

Sotto questo profilo, a supporto della attuale validità di siffatta dicotomia, merita di essere segnalata l'esperienza più recente dell'azione collettiva sul lavoro mediante piattaforme digitali che tende a favorire gli schemi negoziali di utilizzazione del lavoro secondo la classica bipartizione.

Al di là dei noti problemi connessi alla rappresentanza sindacale soprattutto nell'ambito di tale settore, ove più di ogni altro stenta a riconoscersi una organizzazione con caratteristiche e indici formali di rappresentatività, esemplificativo nella direzione sopra prefigurata, seppur in senso opposto, è il contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, stipulato il 15 settembre 2020 da *Assodelivery* con Ugl-Rider, che ha regolato il lavoro dei ciclofattorini qualificando la loro prestazione come autonoma, ma estendendo ad essa alcune prestazioni essenziali proprie del lavoro dipendente (quali, a titolo esemplificativo: uno *standard* retributivo minimo, un preavviso di recesso, il divieto di discriminazioni, sicurezza del lavoro e relative dotazioni, assicurazione antinfortunistica e diritti sindacali). Di tenore analogo è anche l'Accordo sottoscritto da *Just Eat* e Cgil Cisl e Uil, il 29 marzo 2021, dopo le vicende giudiziarie che hanno colpito il contratto precedente¹⁶, mediante il quale le parti so-

Eur., n. 1, 2024; U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, 13 dicembre 2023; P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sulla IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi.it*, 8 febbraio 2023.

¹⁶Sulle vicende giudiziarie relative al contratto collettivo *Assodelivery* e Ugl-Rider con particolare riferimento ai profili di antisindacalità cfr. Trib. Bologna, 12 gennaio 2023, n. 15; Trib. Bologna 30 giugno 2021; Trib. Firenze 9 febbraio 2021; Trib. Firenze 24 novembre 2021, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 2, p. 322, con nota di P. DE PETRIS. Per una sintesi sul dialogo sociale in materia di lavoro attraverso le piattaforme digitali cfr. per tutti: G. DANESIN, *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2023. Sugli aspetti controversi e sul merito della disciplina del contratto *Assodelivery* – Ugl cfr. BAVARO, *Il ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro.it*, 24 settembre 2020; S. GIUBBONI, *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2021, 248; P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero pirata?*, in *La Voce.info* 21 settembre 2020; F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – Ugl: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione Giustizia*, 22 settembre 2020; M. TIRABOSCHI, *Il Ccnl Assodelivery – Ugl Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Boll. Adapt*, n. 25, 28 settembre 2002.

ciali hanno inteso sperimentare un proprio modello di organizzazione del lavoro dei *rider* connotato dalla qualificazione della prestazione sottostante come subordinata. E tanto attraverso l'estensione, con gli opportuni adattamenti, del contratto collettivo nazionale predisposto per il settore della logistica, trasporto merci e spedizione¹⁷.

Ulteriore conferma della prospettata tendenza alla collocazione dei menzionati rapporti nell'area della subordinazione/autonomia si è avuta anche più di recente con l'Accordo collettivo per i lavoratori autonomi della spesa a domicilio tramite app, siglato il 19 febbraio 2024 da *Assogrocery* (associazione che rappresenta le imprese del c.d. *e-grocery*) e da Nidil, Cgil, Felsa, Cisl e Uiltemp (associazioni che rappresentano i lavoratori somministrati, autonomi e atipici).

Si tratta di un accordo volto a disciplinare i rapporti di collaborazione tra le imprese che, tramite l'ausilio di piattaforme digitali, forniscono servizi di spesa *online* e i c.d. *shopper*, ovvero coloro che si occupano di ritirare i prodotti presso i punti vendita e consegnarli agli utenti delle piattaforme.

La peculiarità e la svolta di questo contratto risiedono nel fatto che lo stesso è stato stipulato ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, che abilita le parti sociali a derogare alla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate.

Con questa scelta, quindi, le parti sociali stipulanti hanno ritenuto che le peculiarità del settore di riferimento rendessero necessaria una disciplina specifica diversa da quella del rapporto di lavoro subordinato. Infatti, viene prefigurata la collocazione di tali lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo (artt. 1 e 2) e vengono dettate tutele specifiche in materia di riposi, conciliazione vita-lavoro, malattia, maternità, sicurezza sul lavoro, infortuni e recesso, con la previsione anche di un'indennità di disponibilità per le ore in cui si è data la disponibilità a svolgere un incarico che non è stato effettuato per ragioni diverse dal rifiuto dello *shopper* stesso (cfr. artt. 14-37).

Inoltre, ulteriore elemento di novità è la regolamentazione del livello di trasparenza della piattaforma digitale in modo da evitare ogni possibile forma di discriminazione e garantire adeguati livelli di sicurezza sul lavoro. E ciò a conferma della non automaticità del binomio piattaforma digitale-subordinazione e/o etero-organizzazione.

¹⁷ Sul contratto c.d. *Just Eat* v. per tutti: M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale cd. Just Eat*, in *Labour & Law Issues*, n. 7, 2021, p. 1.

5. Nessun cambio di paradigma e nessuna “soggettivizzazione” del lavoro. L’esigenza di una rilettura sistematica delle novità legislative e contrattuali alla luce delle categorie tradizionali

A fronte dell’irrompere nel panorama giuslavoristico delle richiamate rilevanti novità normative è compito dell’interprete riannodare le fila di un discorso sistematico che valga a coordinare le diverse nuove norme e a ricondurle all’impianto originario del diritto del lavoro e soprattutto alla sua figura tipica, il contratto di lavoro subordinato, quale definito dall’art. 2094 c.c. e dalle altre disposizioni codicistiche o speciali, valutandone l’impatto sulla stessa e rinvenendone in relazione ad essa la “misura”.

Siffatta operazione risulta oggi ancor più urgente e imprescindibile nel più ampio quadro dei processi di trasformazione economica, sociale ed ambientale in atto, accelerati da una vissuta emergenza sanitaria a livello globale senza precedenti¹⁸, processi che, indotti anche da una transizione verso un’economia globalizzata e sempre più digitalizzata¹⁹, hanno sollecitato

¹⁸ Cfr. al riguardo B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, *Manifesto. Per un Diritto del Lavoro sostenibile*, disponibile in <http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536>. Tra i commenti al Manifesto, oltre gli autori citati nella nt. 1, si vedano: F. CARINCI, *Un invito alla discussione: il manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 2020, p. 1039; gli interventi in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2020, di A. BOSCATI, *Il diritto del lavoro alla luce dell’esperienza pandemica: spunti di riflessione e proposte operative a partire dal Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, M. MAGNANI, *Sul Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*; R. ROMEI, *Un Manifesto per il Diritto del lavoro sostenibile*; M. TIRABOSCHI, *Per un rinnovamento della cultura giuridica in Italia*; P. TOSI, *Qualche riflessione a proposito del Manifesto per un Diritto del Lavoro sostenibile*; A. VALLEBONA, *L’incertezza del diritto del lavoro*; L. ZOPPOLI, *Un nuovo diritto del lavoro sostenibile nei confini di un “Manifesto”: tra politica e diritto*.

Tra le riflessioni in materia di emergenza sanitaria e Diritto del lavoro si vedano tra tutti i contributi di E. ALES, *Quale welfare ai tempi della pandemia?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 2, 2020, p. 429 ss.; M.T. CARINCI, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *Working Paper Adapt*, n. 3, 2020; M. ESPOSITO, *Quel che resta del Covid*, in *Dir. lav. merc.*, n. 2, 2020; M. MARAZZA, *L’art. 2087 c.c. nella pandemia (Covid19)*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2020; P. TULLINI, *Tutela della salute dei lavoratori e valutazione del rischio biologico: alcune questioni giuridiche*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 2, 2020.

¹⁹ Sull’impatto dell’economia digitale sul rapporto di lavoro, come si afferma in dottrina, si tratta di fenomeno che si è sviluppato nel tempo su cui cfr. per tutti: M.T. CARINCI-F. DORSSEMONT (a cura di), *Platform work in Europe. Towards harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo, e industria 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 1, p. 81 ss.; B. CARUSO-L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro tridimensionale: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in R. DEL PUNTA, *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, FUP,

da più parti a evocare il mutamento di prospettiva del medesimo diritto del lavoro²⁰.

Ad essere prefigurata, come già accennato, è la necessità di un “cambio di paradigma” della materia in chiave c.d. “sostenibile”²¹, volto ad investire non solo i suoi attuali assetti regolativi, ma altresì gli ambiti di disciplina su cui quella insiste, nella persuasione che il mutato contesto economico, sociale ed anche ambientale, al quale va estendendosi il suo intervento, stia determinando una corrispondente modificazione dell’impianto assiologico che ne ha caratterizzato l’operatività durante tutto il secolo breve, segnandone l’emancipazione dall’originario tronco del diritto civile e, più al fondo, della stessa *mission* cui era originariamente preordinata.

In sostanza, si prospetta la trasformazione del diritto del lavoro tradizionale, in particolare post-costituzionale e, così, essenzialmente statutario,

2022, p. 29 ss.; L. CORAZZA, *L'umanità dell'algoritmo. Note a margine di A. Aloisi e V. De Stefano, Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2020, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 8, 2021, p. 347 ss.; E. DAGNINO, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, Bologna, 2019; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI-G. GRAMOLATI-G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, University Press, Firenze, 2018, p. 225 ss.; M. FAIOLI, *Mansioni e macchine intelligenti*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2020; M. NOVELLA-P. TULLINI, *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 5 ss., cui si rinvia per i più recenti riferimenti dottrinali e giurisprudenziali; L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Esi, Napoli, 2020; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 3 ss.; ID., *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig economy*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1, 2020, p. 39 ss.; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 336, 2017, p. 9 ss.

²⁰ V. gli Autori già citati *sub* note n. 1 e 2.

²¹ Sul tema della sostenibilità in materia di Diritto del lavoro si veda oltre gli Autori citati nella nota n. 15 anche, per tutti, V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, *op. cit.*, nonché, più di recente, anche nel quadro dell’attuale emergenza sanitaria AA.VV., *Il mondo che verrà. Interpretare e orientare lo sviluppo dopo la crisi sanitaria globale*. Quaderni CNEL – numero speciale, maggio 2020; L. FIORILLO, *Il diritto del lavoro come strumento per la sostenibilità dei servizi per la collettività*, Relazione al XX Congresso AIDLASS, 20-30 ottobre 2021, Taranto, cit.; D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, n. 1, p. 35, cui si rinvia per i relativi riferimenti dottrinali; D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILÌ-F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Adapt University Press, Modena, 2021; M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, cit.; M. MARIANELLI, *Stabilità dell'occupazione e rapporto di lavoro privato*, Relazione al XX Congresso AIDLASS, 28-30 ottobre 2021, cit.; S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, Relazione al XX Congresso AIDLASS, 28-30 ottobre 2021, Taranto, cit.; V. SPEZIALE, *L'impresa sostenibile*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2021, p. 494.

sviluppatosi nel senso della definizione di un percorso di accesso al di là dei cancelli della fabbrica, luogo ove il vigente modello di organizzazione della produzione concentrava il confronto tra capitale e lavoro. Il primo è stato assunto come termine espressivo del dato della titolarità delle strutture produttive, il secondo è stato considerato come identificativo di una classe sociale che, nella disponibilità ad operare nell'ambito di quelle, rinveniva l'unica fonte del proprio sostentamento, dei diritti fondamentali alla libertà ed alla dignità del lavoro a caratterizzarne le relative relazioni, nella direzione del riequilibrio tra organizzazione e subordinazione²².

In luogo di quello si afferma l'emergere di un nuovo paradigma, di una nuova forma "strutturante" del suo campo teorico, tale da avviare la materia verso un percorso a ritroso, da dentro a fuori dei cancelli della fabbrica, ove il lavoro rimasto privo di quel "luogo", ormai smaterializzato, è alla ricerca del nuovo "spazio" in cui svolgersi in modo proficuo e sicuro²³.

Si delinea, così, un diritto del lavoro orientato al riequilibrio di più estese asimmetrie emergenti nel mercato del lavoro e qui misurate in relazione al parametro della dipendenza economica, indifferente alla tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia e oltre, nel complessivo contesto sociale, in funzione del conseguimento di un generale obiettivo di liberazione dal bisogno e di salute ambientale.

Rispetto ai rilevati mutamenti che hanno investito il sistema economico generale, parte della dottrina prefigura inoltre un progetto di attualizzazione del rapporto di lavoro in termini soggettivistici, cooperativi e collaborativi, rimuovendo "la questione della oggettivizzazione contrattuale" che rappresenta il perimetro dell'eterodirezione, ovvero la misura, in termini di durata ed intensità, della disponibilità del lavoratore alle altrui disposizioni²⁴.

²² Sull'argomento ci si soffermerà nel capitolo II e si rinvia alla bibliografia che si citerà.

²³ Cfr. B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, pp. 255-289; V. CAGNIN, *Un commento al Manifesto "Per un diritto del lavoro sostenibile": riflessioni alla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19*, *op. cit.*, pp. 8-9; ID., *Diritto del lavoro e Sviluppo sostenibile*, cit. Sulla questione del c.d. "nuovo paradigma" si vedano gli Autori citati nella nota n. 2.

²⁴ Tra i sostenitori della soggettivizzazione del rapporto di lavoro soprattutto a fronte dei nuovi modi di produrre e di organizzare il lavoro capitalistico si veda: R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2020; P. ICHINO, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro autonomo e lavoro subordinato*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2021; L. NOGLER, *Dal principio lavorista al diritto costituzionale dell'attività umana: primo abbozzo*, in R. DELLA MORTE-F.R. DE MARTINO-L. RONCHETTI (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settan-*

È cioè emersa una visione di diritto del lavoro riletto nel prisma dell'economia digitale che soggettivizza il lavoro, nuovamente ricollegandolo alla persona, riguardata come integralmente implicata nella prestazione dell'attività lavorativa: segnatamente così riportando questa all'originaria condizione servile assunta come presupposto legittimante una tutela egualitaria a prescindere dalla tipologia di rapporto in cui l'attività si incardina²⁵.

t'anni, il Mulino, Bologna, 2020, 145; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 365, 2018; V. SPEZIALE, "Il diritto dei valori", *la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, n. 3, 2019; M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutela e mercato. Mercati, regole e valori*, Adapt University Press, Modena, 2020. Di recente vedi altresì B. CARUSO-L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 439, 2021, spec. p. 11. Per un'illustrazione delle tesi contrarie v. V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *Lav. dir.*, 2021, 1, cui si rinvia per i riferimenti ivi contenuti. Si veda anche sul punto A. GARILLI, *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell'economia e dignità della persona*, cit., p. 5 dove l'Autore rileva la tendenza recente da parte di taluna dottrina a inserire le *capabilities* tra gli obblighi contrattuali, enfatizzando l'elemento collaborativo (fino a considerarlo causa del contratto). L'Autore ricorda altresì come lo stesso E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1993, avesse individuato la "collaborazione come causa del contratto, ma dalla prospettiva dell'aspettativa del datore di lavoro creditore al risultato della prestazione e quale riflesso dell'organizzazione nell'obbligazione di lavoro". Sul punto cfr. per tutti: F. SANTONI, *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro fra vecchi e nuovi problemi*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2019; ID., *La posizione soggettiva del lavoratore subordinato*, Esi, Napoli, 1979; per una ricostruzione delle diverse tesi cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *Il fondamento contrattuale o a-contrattuale del rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2021.

²⁵ Scrive, condivisibilmente, V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2021, p. 53, che considerare il lavoro oggi soprattutto in una prospettiva soggettivistica, in senso opposto alla concezione dello stesso come mera erogazione di energie lavorative (sul punto cfr. M.V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 154, 2010, p. 99) determinerebbe come effetto "concentrare il lavoro sull'incalcolabile e il non programmabile"; "la de-oggettivizzazione contrattuale del lavoro tende a sussumere la persona intera nel contratto senza più limiti"; "incrementa la responsabilità in capo a chi lavora che nulla ha a che vedere con la lodevole aspirazione all'autorealizzazione del lavoratore nell'esecuzione del proprio lavoro, finendo per dilatarne il debito lavorativo. Invece l'oggettivazione del lavoro genera protezione e libertà, giacché è grazie alla mercificazione del lavoro (non del lavoratore) che si emancipa il lavoro schiavistico-servile". "L'oggettivazione contrattuale del lavoro non libera il lavoro ma libera il lavoratore, contraente, dal lavoro per una parte della sua vita: per il tempo di non lavoro". "L'oggettivazione contrattuale del lavoro libera il lavoratore dalla responsabilità di un risultato che, fino a prova contraria di proprietà privata, non gli è proprio". "L'oggettivazione contrattuale del lavoro permette di determinare lo scambio fra lavoro e retribuzione remunerando il tempo di lavoro, cioè il tempo della produzione di plusvalore". Siffatta impostazione "contrattualistica", attenta a distinguere

A questa lettura si intende tuttavia qui contrapporre la tesi fondata sull'impostazione tradizionale intesa a ricollegare al contratto di lavoro subordinato – e, così alla separazione tra la persona del lavoratore e le sue energie lavorative, all'oggettivazione del lavoro e alla sua compromissione in un negozio tra proprietari, entrambi operanti sul mercato – l'emanciparsi del lavoratore da quella condizione servile propria dell'operare all'altrui servizio ed esprimere la propria libertà e, oserei dire, il proprio valore, nel determinare secondo la propria volontà la misura, in termini di durata ed intensità della disponibilità all'eterodirezione del soggetto datore.

6. *L'attualità della tesi contrattualistica del rapporto di lavoro nell'individuazione e perimetrazione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa*

Bisogna prendere coscienza che la vera sfida per la gestione delle richiamate trasformazioni non risiede nel cambiamento dei valori e delle ca-

tra le distinte tipologie di rapporto di lavoro, del resto pare avvalorata altresì dai recenti interventi normativi, che in attuazione della disciplina europea, hanno introdotto regole più stringenti tese al miglioramento delle condizioni di lavoro sullo specifico piano contrattuale, in termini generali e, in particolare, con riguardo al lavoro digitale. Si tratta del d.lgs. n. 104/2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento e del Consiglio europeo relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, come recentemente modificato dal d.l. n. 48/2023, recante “*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*”, convertito in l. n. 85/2023. Nello specifico, siffatto provvedimento normativo, nel solco della rilevata logica contrattualistica, delimita soprattutto a fronte delle recenti trasformazioni digitali, l'obbligazione lavorativa perimetrandone la misura della sua esigibilità. E tanto intervenendo non solo a ridefinire i diritti di informazione contrattuale già previsti dal d.lgs. n. 152/2017 ma prevedendone di nuovi, introducendo i concetti di prevedibilità ed imprevedibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro, dovuti alla relazione da remoto o su piattaforme digitali. Così come vengono prefigurati, per scongiurare i rischi connessi all'uso di algoritmi ciechi, diritti di informazione e la possibilità di controlli *ex ante* ed *ex post*, come è previsto già in alcuni paesi europei, sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che possono recare con sé possibili effetti discriminatori o anche l'ampliamento dell'obbligazione lavorativa al di là del contratto. Prospettiva, questa che emerge in modo ancora più netto nel recente Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale n. 1689/2024, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 12 luglio 2024. Sui contenuti del decreto cfr.: E. DAGNINO, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati* (art. 26, co. 2, d.l. n. 48/2023, conv. in l. 85/2023, in E. DAGNINO-C. GAROFALO-G. PICO-P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 cd. “Decreto lavoro”, convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85, cit.*; nonché cfr. gli Autori citati nella nota n. 14.

tegorie tradizionali del diritto del lavoro, che rimangono immutati rispetto al passato e, come dimostrano gli indirizzi di politica europea elaborati di recente, risultano addirittura rafforzati²⁶, ma piuttosto nell'esigenza di un intervento sul versante della ridefinizione di un modello ispirato all'idea di sicurezza sociale ampiamente intesa, in un quadro di superamento della classica e netta separazione tra previdenza (riservata ai lavoratori) e assistenza (diretta al cittadino) *ex art. 38 Cost.*, nonché in vista dell'attuazione del principio costituzionale di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 in rapporto con l'articolo 2 Cost.

È necessario non alterare la struttura obbligatoria del rapporto con la relativa configurazione del lavoro come oggetto di un contratto di scambio, in ultima analisi come “merce” e, aggiungerei, in entrambe le direzioni. Per quel che riguarda i lavoratori è a dirsi come, in relazione al peculiare atteggiarsi del lavoro nel rinnovato contesto dell'economia digitale, dove mutano le stesse modalità, in particolare quelle spazio-temporali (*id est*: lavoro agile), del pur permanente connotato dell'implicazione della persona del lavoratore nel rapporto, non si possa prescindere dalla precisa determinazione dei limiti all'esigibilità della prestazione²⁷. La questione attiene alla conside-

²⁶ Su tale aspetto cfr. V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i “lavoratori delle piattaforme*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 158, 2022, dove si rileva come, nonostante le trasformazioni economiche e digitali in atto che hanno inciso più che sulle categorie del diritto del lavoro sull'organizzazione lavorativa, anche alla luce delle recenti indicazioni europee, è dato riscontrare che il diritto dell'Unione europea non consente in nessun modo di abbandonare la fattispecie del lavoro subordinato, né in generale, né quando si tratterà di dover trasporre nell'ordinamento interno la disciplina contenuta nella direttiva n. 1152/2019 (come è avvenuto, di recente, con il c.d. “decreto trasparenza” di cui al d.lgs. n. 104/2022), né, a quanto sembra, quando eventualmente si dovrà recepire la proposta di Direttiva per la tutela dei lavoratori delle piattaforme, una volta che questa sia stata approvata in via definitiva). In altri termini, afferma ancora l'Autore, che, a dispetto di quanto si sia portati a pensare, le istituzioni europee appaiono saldamente ancorate alla contrapposizione fra lavoro autonomo e subordinato”. Si veda di recente per tutti altresì A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele*, in *Labour e Law Issues*, 8, 2022, cui si rinvia per i riferimenti citati. *Contra v.*, da ultimo, A. PERULLI-V. SPEZIALE, *Le dieci tesi del diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022, cui si rinvia per gli ampi riferimenti bibliografici sul punto. Per un *excursus* della normativa europea in tema di lavoro digitale v. M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024 ed ivi i relativi richiami; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, n. 9, 2022; A. DONINI-A. INGRAO (a cura di), *Algoritmi e lavoro*, Paper, in *Labour Law Community*, 25 maggio 2022.

²⁷ Sui numerosi contributi intorno al tema del lavoro da remoto cfr., per tutti, più di re-

razione di quelle modalità come variabili dell'organizzazione del lavoro, del "dove" e del "quanto" della prestazione, che poi si articola implicando anche il "quando" ed il "se" della prestazione stessa. È su questo terreno che si estende il conflitto tra organizzazione e subordinazione cui ha da sempre riguardo il diritto del lavoro. Ed è qui che si ripropone il problema della misura della subordinazione. E si ripropone in forme differenziate ma, a ben vedere, anche più subdole, fino al punto che gli spazi di vita possono venire sottratti, in ragione dell'estrema permeabilità fra la vita privata e quella lavorativa (c.d. *time porosity*), e la "dipendenza" del lavoratore travalica l'ambito segnato dalla prestazione dovuta per giungere ad investire la sfera personale²⁸. Il rischio si annida nell'illimitata disponibilità alle sollecitazioni del datore, favorita sempre più spesso, com'è ricavabile anche da recenti indagini condotte in materia, dalle opportunità di costante e diffusa interferenza offerte dal contatto da remoto, che pervade in tal modo la relazione di lavoro; interferenza che, in ambiti scientifici specializzati, si è soliti ricondurre al fenomeno dell'"*always on*", ovvero della "connessione costante"²⁹. In altre parole, essendo sempre reperibile o, per così dire, perenne-

cente M. MARTONE, *Il lavoro da remoto*, cit., cui si rinvia per gli ampi riferimenti dottrinali sullo specifico argomento.

²⁸ Sugli aspetti legati al potere di controllo del datore di lavoro si veda, per tutti, C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022; A. TROISI, *Potere informatico del datore di lavoro e controllo sui lavoratori, cinquant'anni dopo*, in *dirittifondamentali.it*, n. 2, 2020.

²⁹ Sulla disconnessione recentemente vedi per tutti: D. CALDERARA, *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2024. In data 21 gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione recante raccomandazioni alla Commissione europea sulla proposta di Direttiva concernente il diritto alla disconnessione. Quest'ultima definisce il diritto alla disconnessione, quale diritto fondamentale dei lavoratori a "non esercitare attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro" (cfr. art. 2) o, come meglio specificato dal preambolo 10, quale "diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email, o altri messaggi". Al fine di dare attuazione a tale diritto, la proposta di Direttiva pone in capo agli Stati membri l'obbligo di stabilire, previa consultazione delle parti sociali, modalità dettagliate per consentire l'esercizio del diritto di disconnessione da parte dei lavoratori, ivi incluse modalità partiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi (cfr. art. 4, comma 1, lett. a)). Sullo specifico argomento si vedano: M. NOVELLA-P. TULLINI, *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, cui si rinvia per la relativa bibliografia sull'argomento; M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista*, in C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 57; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Ca-

mente connesso attraverso l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche, la funzionalità del lavoratore indubbiamente cresce indipendentemente dall'orario in cui è tenuto a lavorare e dal luogo in cui deve lavorare.

A fronte dell'irrompere nel panorama giuslavoristico di simili itinerari giova ribadire, in realtà, che qui il problema non è quello di ridefinire categorie tradizionali ma di acquisire una nuova formazione culturale e organizzativa, che consenta di valorizzare la tendenza promossa dalle attuali innovazioni soprattutto digitali, anche nel quadro generale delle indicazioni prefigurate dal PNRR (*id est*: Piano nazionale di ripresa e resilienza), nel solco della sollecitata direttiva di uno sviluppo sostenibile, ad emanciparsi dalla subordinazione, non come tipo, ma come concepita all'interno della fabbrica³⁰.

E tanto, in una prospettiva volta a consentirne una ricostruzione in armonia con le categorie giuslavoristiche della subordinazione e del contratto individuale assunte nell'occasione fin qui invalsa, in coerenza con la Costituzione e lo Statuto dei lavoratori.

L'esigenza di modernizzazione del sistema produttivo dovrebbe essere innanzitutto perseguita dalla formazione professionale in una prospettiva che la coniuga con la valorizzazione delle competenze del lavoratore; formazione che, superate le angustie di un'azione promozionale incentrata su misure incentivanti ristrette, quali il "Fondo Nuove Competenze" istituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro dall'art. 88 del d.l. n. 34/2020, convertito in l. n. 77/2020³¹, andrebbe anche inclusa, al di

cucci, Bari, 2018; R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022.

³⁰ Cfr. sul tema per tutti D. GAROFALO, *Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2022, p. 54.

³¹ Tuttavia, a rafforzamento di tale strumento si pone il successivo art. 11-ter, comma 2, d.l. n. 146/2021, convertito dalla l. n. 215/2021 che rimette ad un decreto del Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'economia e delle finanze, la ridefinizione dei limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del FNC. Con la l. n. 85/2023 di conversione del d.l. n. 48/2023 (c.d. Decreto lavoro) è stato confermato un incremento delle risorse sul Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027 (cfr. artt. 17, commi 4 e 5, 19 e 33). Tale aspetto riveste un ruolo fondamentale all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza presentato dal Governo il 26 aprile 2021 che prefigura quale strumento cardine per la modernizzazione del sistema economico e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori al fine di garantire la qualità dei posti di lavoro. A tal riguardo, si afferma che per porre rimedio agli scarsi investimenti nelle competenze e al conseguente rallentamento della transizione verso un'economia basata sulla conoscenza sono previsti investimenti in attività di *upskil-*

lità della timidezza mostrata nel testo novellato dell'art. 2103 c.c., tra gli obblighi contrattuali del soggetto datore³².

Rispetto alle attuali sfide un ruolo predominante lo assume, oltre la formazione professionale, un sistema di politiche attive organizzate e attrezzate per gestire le transizioni produttive ed occupazionali dei singoli, dovendosi concordare con chi, recentemente, ha affermato “*che l'impresa è soggetta a mutamenti tecnologici organizzativi che non incidono sulla struttura del contratto di lavoro e che in tanto rilevano nella disciplina del rapporto di lavoro e degli obblighi delle parti in quanto filtrati dalla struttura negoziale e ovviamente dalle previsioni eteronome che integrano tale struttura (anche esse non plasmate esclusivamente sulle necessità dell'organizzazione datoriale, ma dipendenti dalla cangiante dinamica dei rapporti di forza nell'agone socio-politico)*”³³.

Un obiettivo di liberazione dal bisogno rappresenta, inoltre, al contrario di quanto sostenuto dai teorizzatori del nuovo paradigma, campo elettivo delle politiche di *welfare*. Queste ultime vanno impostate e soprattutto

ling, reskilling e life-long learning che mirano a far ripartire la crescita della produttività o migliorare la competitività delle PMI e delle microimprese italiane. La formazione e il miglioramento delle competenze, in particolare quelle digitali, tecniche e scientifiche incrementeranno la mobilità dei lavoratori e forniranno loro le capacità di raccogliere le future sfide del mercato del lavoro. Si prefigurano un Programma Nazionale per la Garanzia dell'Occupabilità dei lavoratori e un Piano Nazionale nuove Competenze e di misure di decontribuzione per i datori di lavoro finalizzate a rendere realizzabile gli specifici interventi all'uopo predisposti. Cfr., al riguardo, nei dettagli il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, 26 aprile 2021, Missione 5, pagg. 202 ss. Sui contenuti del PNRR si veda di recente: D. GAROFALO, *Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2022. Sullo specifico tema della formazione v. N. DE ANGELIS, *Il vaccino e la cura. La formazione dei lavoratori come strumento per il mercato*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2022.

³² Il diritto alla formazione di cui all'art. 2103 c.c. sembrerebbe rafforzarsi attraverso la previsione di recente introdotta dal decreto trasparenza di cui al d.lgs. n. 104/2022 che all'art. 11 dispone che “quando il datore di lavoro è tenuto secondo previsioni di legge e di contratto individuale o collettivo a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, questa va considerata come orario di lavoro e ove possibile deve svolgersi durante lo stesso”. Anche se poi, in modo contraddittorio, nel successivo comma 2 si rileva che tale obbligo non si estende alla formazione professionale per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica, salvo se il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva. Sul contenuto degli obblighi di informazione di cui al d.lgs. n. 104/2022 si veda di recente G. PROIA, *Le novità sistemiche e di dettaglio del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2022, oltre agli Autori citati nella nota n. 12.

³³ R. DE LUCA TAMAJO, *Il fondamento contrattuale o a-contrattuale del rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 2, 2021, p. 10, cui si rinvia per i relativi riferimenti dottrinali.

praticate in linea con le più recenti indicazioni provenienti dalle fonti europee, in termini alternativi rispetto all'ottica tradizionale, più inclusive dal punto di vista della titolarità dei diritti e più dinamiche dal punto di vista delle nuove esigenze sociali, connotando il soggetto indipendentemente dalla attualità della relazione lavorativa e dunque anche quando la condizione di lavoratore si presenti come puramente potenziale³⁴.

Una tale opzione trova del resto ampia conferma nei più recenti rinnovi della contrattazione collettiva sia al livello nazionale che decentrato³⁵, ove

³⁴ Al riguardo si veda per tutti: D. GAROFALO, *Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR*, *Dir. rel. ind.*, 1, 2022, cui si rinvia per gli ampi riferimenti. Sulla sostenibilità connessa al sistema di sicurezza sociale si veda S. RENGA, *La tutela del reddito. Chiave di volta per il lavoro sostenibile*, Esi, Napoli, 2022, cui si rinvia per gli ampi riferimenti dottrinali sul punto. Sia consentito rinviare per i riferimenti dottrinali e talune considerazioni sul punto a L. FOGLIA, *Struttura e funzioni del diritto del lavoro nel quadro di uno sviluppo sostenibile*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2021. Un ruolo determinante nell'affermazione dei sopra richiamati principi di inclusione ed equità nell'ambito della sicurezza sociale, espressione del più ampio rispetto della dignità umana, è stato svolto in questo senso da tempo a livello europeo. Anzi, va detto, che la dimensione sociale dell'Unione Europea rappresenta una delle sfide più significative dell'intero processo di integrazione. Nonostante la mancanza di specifiche e adeguate competenze dell'Unione europea in materia e quindi di una vera e propria politica sociale comune, nel corso degli anni le Istituzioni europee hanno contribuito a realizzare notevoli progressi in campo sociale, attraverso l'adozione di strumenti normativi ed economici, finalizzati soprattutto a coordinare le diverse tradizioni nazionali. Tra gli esempi più significativi e recenti, occorre rammentare il "Pilastro europeo dei diritti sociali", già citato su cui si veda in generale M. CORTI, *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2021; S. GIUBBONI, *L'insostenibile leggerezza del Pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Pol. dir.*, n. 4, 2018, p. 557; di più recente: O. BONARDI, *Separate in casa? La distinzione tra previdenza e assistenza oggi*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 4, 2021, p. 693 ss., cui si rinvia per gli ampi riferimenti citati; G. CANAVESI-E. ALES (a cura di), *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*, Esi, Napoli, 2022, 135 ss. ed ivi gli ampi riferimenti dottrinali e giurisprudenziali. Su tali aspetti si è consentito rinviare anche per tutti a: L. FOGLIA, *Sicurezza sociale e dignità della persona. Linee di indirizzo nella tutela dei nuovi bisogni*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2022.

³⁵ Pe una analisi dettagliata dei diversi e più recenti rinnovi contrattuali collettivi e dei relativi contenuti si veda *La contrattazione collettiva in Italia* (2022), IX Rapporto Adapt University Press, Modena, 2023; in dottrina cfr. per tutti: M. BARBIERI, *Innovazione tecnologica e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, in *Labour & Law Issues*, vol. 9, n. 1, 2023. Sul CCNL dei metalmeccanici del 2021 e sulla sua portata innovativa cfr.: I. ALVINO-L. IMBERTI-A. MARESCA-S. MOIA-L. PERO, *Ccnl metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto alla prova dell'applicazione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 6, 2022, pp. 457-505; V. BAVARO-F. FOCARETA-A. LASSANDARI-F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura editrice, Roma, 2023; S. CIUCIOVINO, *Metapprendo. Il primo caso di social blockchain su larga scala. Formazione continua, contrattazione collettiva e aspetti di innovazione digitale*, in *Federalismi.it*, 2023, cui si

è dato riscontrare tutta una serie di interventi sulle politiche contrattuali per la formazione, volti a valorizzare le professionalità dei lavoratori impiegati nei diversi settori, adattandone le competenze in atto attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche in ambito nazionale, territoriale e aziendale con il compito di gestire veri e propri spazi di partecipazione dei lavoratori sugli assetti organizzativi delle aziende. È in tale direzione che si ritiene attribuire oggi alla contrattazione collettiva un nuovo ruolo di laboratorio permanente per la gestione dei cambiamenti organizzativi in grado di supportare i processi transizionali verso il mercato delle nuove competenze e professionalità³⁶, consentendo, così, di riconsiderare il ruolo delle categorie tradizionali ancora decisive soprattutto attraverso una loro interpretazione di tipo funzionale che si adatti ad elementi esterni come il contesto economico generale in trasformazione.

Il percorso metodologico di una simile operazione ermeneutica non può

rinvia per gli ampi riferimenti ivi contenuti; S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROISI-L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Modena, 2021; E. GRAMANO, *Ius variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, Milano, 2022; A. PRETEROTI-S. CAIROLI, *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 5 febbraio 2021*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), Giappichelli, Torino, 2021, pp. 150-154; T. TREU (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, Torino, 2022. Di recente si segnalano ulteriori rinnovi nel sistema della contrattazione collettiva di settore. Si tratta dell'accordo di rinnovo del CCNL Terziario raggiunto il 22 marzo 2024 dove vi è un esplicito richiamo alla centralità della formazione per la competitività delle imprese e per l'occupabilità dei lavoratori, nonché il CCNL Grafici editoriali rinnovato il 23 novembre 2023 dove del tutto innovativa è la parte relativa alla costituzione dell'ente bilaterale permanente che avrà il compito di gestire e monitorare l'evoluzione professionale, l'organizzazione del lavoro e degli strumenti di innovazione tra cui l'intelligenza artificiale, come pure l'accordo di rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare sottoscritto il 1° marzo 2024 anch'esso prefigurante l'istituzione di una Commissione paritetica per l'aggiornamento delle declaratorie contrattuali rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto.

³⁶Per una analisi dei principali rinnovi contrattuali cfr. ancora per tutti M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, cit.; A. MATTEI, *Categorie dei prestatori e professionalità*, Giappichelli, Torino, 2023 cui si rinvia per gli ampi riferimenti sullo specifico argomento. Sull'attuale ruolo della contrattazione collettiva nel governo delle trasformazioni organizzative cfr. V. BAVARO-M.C. CAUTADELLA-A. LASSANDARI-L. LAZZARONI-M. TIRABOSCHI-G. ZILIO GRANDI, *La funzione del contratto collettivo*, Adapt University Press, Modena, 2023 ed ivi i relativi richiami. Sul tema e sull'esigenza di una specifica formazione degli attori sindacali nel governo delle anzidette trasformazioni organizzative cfr. anche le Relazioni e gli interventi ai Seminari di Bertinoro XVIII edizione del 14-15 dicembre 2023, sul tema "La trasparenza nei rapporti di lavoro", cit.

che fondarsi sulla comune strumentazione concettuale e dogmatica, vedendo implicate alcune delle categorie fondanti della nostra disciplina, dal tipo legale della subordinazione, al potere datoriale di conformazione della prestazione lavorativa, al contenuto della posizione debitoria del prestatore di lavoro, che a loro volta rimandano alle tradizionali categorie civilistiche, risolvendosi nell'indagine sulla natura, sull'oggetto, sull'estensione dell'obbligazione contrattuale che conseguentemente incidono, di riflesso, sulle tutele che vi si riconnettono nelle diverse fasi di costituzione, svolgimento ed estinzione del rapporto.

Il compito del giurista, nelle fasi di transizioni, è quello di *“porre in relazione le categorie tradizionali, frutto di un lavoro scientifico ormai secolare, con le emergenti analisi, linguaggi, prospettazioni (non ancora categorie) troppo spesso avulsi, o afasici, rispetto a quelle categorie ... di colmare lo iato tra linguaggi del passato e quelli del presente ... perché, apparentemente tramontati i vecchi paradigmi, non se ne vedono ancora di nuovi all'orizzonte”*³⁷.

A tale indagine così metodologicamente connotata si volge questo studio, seguendo uno sviluppo che, muovendo da una riflessione aggiornata sull'*ubi consistam* del lavoro subordinato, elemento qualificante della determinazione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, approda all'esame del tema dell'adempimento della relativa prestazione nelle sue caratteristiche oggettive e modali, verificandone ambiti e perimetri di svolgimento.

Specificamente, ci si pone l'obiettivo in concreto di verificare, alla luce delle novità legislative introdotte dal *Jobs Act* – non assunte in sé come espressive di un diverso assetto assiologico del diritto del lavoro, ma opportunamente ricollocate nel contesto sistematico del diritto del lavoro “costituzionalmente orientato” –, essenza e consistenza della prestazione lavorativa, e quindi l'ambito della sua esigibilità.

Ad una simile rimediazione sospingono peraltro, nell'ottica di un generale bilanciamento tra l'interesse del debitore della prestazione lavorativa e l'organizzazione di impresa, anche le recenti pronunce della Corte costituzionale in tema di recesso, come riformato dapprima nel 2012 con la legge Fornero (*id est*: n. 92/2012) e successivamente con il *Jobs Act*, l. n. 183/2014 e d.lgs. n. 23/2015, a partire dalla sentenza n. 194/2018, che approda alla declaratoria di incostituzionalità dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 limitatamente alle parole “di importo pari a due mensilità dell'ultima retribu-

³⁷ Così M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, Giornate di studio Aidlass, Teramo, 2003, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 1, 2004, p. 166.

zione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”³⁸. Ove la Consulta si volge, pertanto, apprezzabilmente nella sua funzione di presidio dei principi costituzionali, a recuperare l’originaria impostazione concettuale, orientata all’obiettivo della stabilità del rapporto.

Perciò è essenziale per la Corte costituzionale la capacità dissuasiva della tutela apprestata a garanzia dei limiti costituzionali, legislativi e contrattuali, del potere datoriale, ancorché questa rivesta natura meramente risarcitorio-compositiva, richiamandosi al disposto dell’art. 24 della Carta sociale europea, riguardata come norma interposta rispetto agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost. Tale previsione assume il carattere della dissuasività quale connotato proprio della misura risarcitoria in una con l’idoneità della stessa a consentire il ristoro del concreto pregiudizio sofferto dal lavoratore.

Ancora una volta ciò che rileva nel ragionamento della Corte costituzionale è l’equilibrio nella posizione delle parti. È il bilanciamento tra le esigenze dell’organizzazione e l’interesse del lavoratore all’occupazione, in sintesi l’equivalenza effettiva del sacrificio del posto di lavoro, imposto al lavoratore in conseguenza dell’applicazione di una tutela per equivalente e l’onere economico che, in relazione ad esso, venga a gravare sul datore di lavoro. Una simile impostazione è stata ancor più di recente seguita dalla

³⁸ Tra i tanti commenti, si vedano A. BELLAVISTA, *Discutendo con Carlo Cester su alcuni profili delle tutele contro i licenziamenti illegittimi dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale*, in M. TREMOLADA-A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell’impresa. Liber amicorum Carlo Cester*, Cacucci, Bari, 2019, p. 957; M.V. BALLESTRE-RO, *La corte costituzionale censura il d.lgs. n. 23/2015. Ma crescono davvero le tutele dopo l’intervento della Corte?*, in *Lav. dir.*, n. 2, 2019, p. 243; E. BALLETTI, *Tecniche sanzionatorie e rimedi risarcitori nei rapporti di lavoro*, cit.; F. CARINCI, *All’indomani della Corte cost. n. 194/2018*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, 2019, p. 477; R. DE LUCA TAMAJO, *la sentenza della Corte costituzionale 194 del 2018 sulla quantificazione dell’indennizzo per licenziamento illegittimo*, in *Dir. merc. lav.*, n. 3, 2018, p. 63; P. ICHINO, *Il rapporto tra il danno prodotto dal licenziamento e l’indennizzo nella sentenza della Consulta*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2018, p. 1050; M.T. CARINCI, *La Corte costituzionale ridisegna le tutele del licenziamento ingiustificato nel Jobs Act. una pronuncia destinata ad avere un impatto di sistema*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2018, p. 1059; G. FONTANA, *La Corte costituzionale e il decreto n. 23/2015: one step forward two step back*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 382, 2018; A. MARESCA, *Licenziamento ingiustificato e indennizzo del lavoratore dopo la Corte cost. 194/2018*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2019, p. 228; G. PROIA, *Le tutele contro i licenziamenti illegittimi dopo le pronunce della Corte costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2018; R. SANTUCCI, *La questione della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale: un ulteriore colpo per un’emarginazione discutibile*, in *Mass. giur. lav.*, n. 2, 2019; L. ZOPPOLI, *Il licenziamento “de-costituzionalizzato”: con la sentenza n. 194/2018 la Consulta argina ma non architetta*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2019, p. 277.

medesima Consulta, nel solco del costante richiamo all'opzione di principio di conservazione delle richiamate coordinate giuridiche fondamentali del diritto del lavoro orientate alla conservazione del rapporto (*id est*: sentenze nn. 150/2020; 59/2021; 125/2022; 183/2022)³⁹.

Opzione di principio che, nonostante gli interventi riformatori di cui al *Jobs Act*, continua a pervadere la relazione lavorativa e che trova appunto precipua espressione, tra l'altro, nella evidente propensione da parte del giudice delle leggi ad ammettere la persistenza con specifico riguardo alla materia dei licenziamenti dell'attualità della tutela reintegratoria⁴⁰. Il che al fine di salvaguardare i valori costituzionali e con essi la struttura portante del sistema generalmente inteso ispirato alla tutela e dignità della persona.

Ad imporsi come assolutamente ineludibile in tal senso è dunque l'adozione di un principio di ragionevolezza ed adeguatezza che legittima il perdurare di specifici vincoli di sistema: come risulta del resto evidente anche alla luce di quanto sollecitato dalla medesima giurisprudenza in tema sempre di licenziamento, in termini di indifferibilità di una riforma della relativa disciplina, ritenuta di importanza essenziale per la sua connessione con i diritti del lavoratore e per le sue ripercussioni sul sistema economico complessivo.

³⁹ Per un efficace riepilogo del contenuto delle censure e delle diverse opinioni proposte in ordine alle pronunce citate si veda di recente per tutti: E. GHERA, *Le tre sentenze della Corte Costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo. Interrogativi e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2022, A. PRETEROTI, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dopo le sentenze della Corte costituzionale: nuove soluzioni (applicative) generano nuovi problemi (di sistema)*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 3, 2022, cui si rinvia per i relativi riferimenti dottrinali e giurisprudenziali ivi contenuti.

⁴⁰ L'ultima in ordine di tempo in materia è Corte Cost. n. 22/2024 con la quale la Consulta afferma ancora l'illegittimità costituzionale del *Jobs Act* nella parte in cui limita la reintegra solo ai casi di nullità espressamente previsti dalla legge. In un passaggio significativo della pronuncia il giudice delle leggi rammenta che «in giurisprudenza e in dottrina si distingue tra nullità testuali (quelle che prevedono espressamente le sanzioni della nullità quale conseguenza della violazione di una norma imperativa) e nullità virtuali (quelle, cioè, che pur in mancanza di espressa previsione derivano comunque dalla contrarietà a norme imperative ex art. 1418 c.c.)». Fondamentale risulta inoltre l'appello che la Consulta ancora una volta rivolge al legislatore, ribadendo che spetta allo stesso il compito di ricomporre, secondo una linea coerente, una normativa di importanza essenziale che vede concorrere discipline eterogenee frutto di interventi frammentati. Nel dettaglio è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, limitatamente alla parola "espressamente".