

Al di là del rapporto di lavoro: fenomenologie e stili del potere datoriale

Luisa Corazza

1. Le tecniche di tutela giuslavoristiche si sono contraddistinte, in particolare a partire dallo Statuto dei lavoratori, per un tratto spiccatamente innovativo nel panorama degli strumenti privatistici (Ghera 1979, 310). La necessità di fare emergere il carattere asimmetrico del rapporto da cui origina il contratto di lavoro ha consentito di smascherare gli aspetti di dominio che possono caratterizzare la subordinazione, quando non viene puntellata da tecniche di contenimento del potere datoriale. Proprio questo effetto di disvelamento, che consente di superare il dato formale della contrapposizione degli interessi dei contraenti, ha contraddistinto per originalità e raffinatezza lo strumentario delle tecniche lavoristiche sul tema del potere (De Luca Tamajo 2005).

Si può dire che, in tal modo, il tema dei valori trovava una sua consonanza nelle tecniche. Nelle misure congegnate per far fronte al potere del datore di lavoro e contenerlo entro il perimetro del contratto trovava soddisfazione la dimensione valoriale che si era via via consolidata, nel percorso solcato dall'adozione della Costituzione all'emanazione dello Statuto.

Inquadrandolo nella prospettiva dei valori, la concezione del potere sottostante alla rivoluzione statutaria non è per la verità troppo dissimile dalla concezione vittoriana del primo industrialismo, dove il contrasto al potere persegue l'obiettivo del non dominio, mentre il potere del datore di lavoro viene supportato dai concetti di produzione e crescita, in una sorta di darwinismo sociale mosso in ultimo dall'idea dell'efficienza.

Luisa Corazza, University of Molise, Italy, luisa.corazza@unimol.it, 0000-0001-8178-2590

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Luisa Corazza, *Al di là del rapporto di lavoro: fenomenologie e stili del potere datoriale*, pp. 167-176, © 2022 Author(s), CC BY 4.0 International, DOI 10.36253/978-88-5518-484-7.11, in Riccardo Del Punta (edited by), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, © 2022 Author(s), content CC BY 4.0 International, metadata CC0 1.0 Universal, published by Firenze University Press (www.fupress.com), ISSN 2704-5919 (online), ISBN 978-88-5518-484-7 (PDF), DOI 10.36253/978-88-5518-484-7

L'asse portante del contenimento del potere si gioca quindi tutto intorno all'idea di dominio che connota l'asimmetria classica sottostante al rapporto di lavoro. Potere direttivo, disciplinare e finanche potere di recesso sono stati conformati, a partire dallo Statuto dei lavoratori fino agli ultimi aggiornamenti compiuti con il Jobs Act, nella prospettiva di incidere sulla quantità dei limiti che vengono apposti al potere del datore di lavoro, avendo come punto di partenza una sola dimensione della asimmetria che si instaura tra datore e prestatore di lavoro e una sola concezione del dominio, quello che si esercita nell'ambito del rapporto di lavoro. È nella relazione lavorativa che il datore di lavoro ha occasione di eccedere nell'esercizio del proprio potere, è dentro il rapporto di lavoro che il potere si trasforma in dominio, ed è, infine, con gli strumenti del contratto di lavoro che è possibile delimitare i confini della condizione di subordinazione in cui versa il prestatore di lavoro.

La complessità che succede alla fine dell'industrialismo pone tuttavia il discorso sul potere datoriale di fronte ad una serie elementi e circostanze, ormai neppure più nuovi, rispetto ai quali una visione del potere che si concentri esclusivamente nella dimensione del rapporto di lavoro presenta i segni del tempo. Certo si tratta di elementi di contesto, la cui capacità di turbamento della fattispecie giuridica può essere contestata sul piano metodologico, i quali tuttavia sono in grado di depotenziare la carica innovativa che ha fino ad ora contraddistinto le tecniche lavoristiche. In altre parole, di fronte a tali elementi viene meno il potenziale di effettività del sistema sanzionatorio del diritto del lavoro.

Né può dirsi che sono riuscite ad arginare un tale, progressivo, indebolimento le riforme intervenute nella materia e ciò non tanto per l'impronta, alla fine ideologica, che ha segnato i più recenti interventi sul tema del potere datoriale (dal potere di controllo al licenziamento), quanto piuttosto per il fatto che tali interventi, volti essenzialmente a ricalibrare la quantità di dominio del datore di lavoro sul lavoratore, non tengono conto delle nuove – e, se vogliamo, perverse – fenomenologie del potere. Se il carattere innovativo delle tecniche statutarie risiedeva nella capacità di smascheramento del dominio del datore di lavoro, va da sé che laddove il potere si manifesta in forme e stili diversi, viene in qualche modo depistato l'intervento correttivo o di contenimento.

Il mutamento della fenomenologia del potere del datore di lavoro consegue pertanto alla trasformazione profonda del contesto, in linea di principio di ordine fattuale, ma in ultimo rilevante sul piano economico e alla fine giuridico, perché modifica tutto ciò che circonda il rapporto di lavoro, conformandone i confini. Come i confini degli stati nazionali possono risultare, anche in assenza di una modificazione della geografia politica, vulnerati da condizioni quali l'aderenza a trattati internazionali che incidono sulla mobilità delle persone o dei capitali, la presenza di condizioni storiche che introducono particolari legami con altri stati, le modificazioni delle condizioni di scambio introdotte da organismi sovranazionali, e via dicendo, allo stesso modo il potere del datore di lavoro, e il relativo dominio che si esercita per suo mezzo all'interno del rapporto, può atteggiarsi diversamente a seconda di ciò che accade intorno ai suoi confini.

D'altra parte, la dimensione che il potere assume deriva in gran parte dal vuoto che lo circonda ovvero da ciò che determina la sua possibilità di crescita e di proliferazione. L'importanza dell'assenza si mostra chiaramente nell'ambito della botanica dove le foglie assumono determinate forme specifiche grazie alla dimensione del vuoto che le circonda. Una simile prospettiva può essere individuata, ad esempio, nella musica dove la pausa tra le note determina ritmo e melodia. Ma la stessa si può verificare anche dei rapporti giuridici, come dimostra la storia delle relazioni industriali. È quindi evidente che il vuoto è in grado di determinare la crescita, la dimensione e la forza con cui il potere si esprime. Può anche dirsi che il potere si situa e prende forza proprio dal vuoto che lo circonda (Hillmann 1995, 79).

2. Molteplici sono gli esempi che consentono di dare concretezza a questo discorso.

Il primo e forse di maggiore impatto attiene alla dimensione del 'non lavoro'. Il mutato equilibrio tra occupazione e disoccupazione ha riportato al centro del diritto del lavoro il tema del mercato del lavoro (Ichino 1996). Quasi si trattasse di un ritorno a scenari simili alle primissime fasi dell'aggregazione del lavoro nelle fabbriche, dove il dominio del datore di lavoro poggiava sulle solide basi del bisogno dal lato dell'offerta, la dimensione della disoccupazione finisce oggi per conformare l'esercizio dei poteri datoriali assai più di quanto le tecniche normative non riescano a contenerli.

Dalla distorsione introdotta dalla disoccupazione come dato endemico nella società postindustriale (Alberti 2016) discendono poi, a cascata, ulteriori forme di condizionamento dell'esercizio dei poteri, anch'esse estranee alla dimensione del rapporto, come quella che si connette alle forme di lavoro prescelte in un dato contesto e capaci di contrassegnare l'esistenza del lavoratore con un maggiore o minore tasso di precarietà, o quella che si desume da alcune condizioni del lavoratore indicative di una situazione di fragilità sul piano sociale, quale, ad esempio, la condizione di un lavoratore immigrato¹. Si tratta di dati giuridici nel primo caso (il grado di stabilità consentito al lavoratore dal contratto con il quale è stato assunto), e sociologici nel secondo (l'esposizione a rischi di emarginazione sociale); essi costituiscono tuttavia i principali elementi conformativi dell'asimmetria su cui si fonda il dominio del datore di lavoro.

Nel primo caso si produce una disarticolazione sul piano giuridico dell'accesso al lavoro: il potere si manifesta diversamente a seconda del contratto prescelto. Nel mercato delle regole, l'impresa ha a disposizione diverse forme di lavoro con cui soddisfare il proprio bisogno di manodopera: alcune sono dotate di una buona dose di stabilità a favore del datore di lavoro; altre sono caratterizzate da maggiore temporaneità; altre ancora prevedono un orario (e quindi una retribuzione) ridot-

¹ Si v. in proposito il passaggio della recente sentenza milanese sul caso Uber, che assegna valore allo stato fragilità del lavoratore perché dimorante in un centro di accoglienza (Trib. Milano, 28 maggio 2020).

to; altre consentono al lavoratore di accedere in maniera differenziata al sistema di tutele del diritto del lavoro; e via dicendo. Da questa diversificazione è nato il notissimo dibattito sul cosiddetto ‘dualismo’ nel mercato del lavoro (Del Boca 1980, 384; Paci 1998), che altro non è che una rilettura del potere attraverso la lente delle forme giuridiche che può assumere il rapporto di lavoro (Alessi 2012).

La seconda ipotesi, ovvero quella che ha a che fare con la fragilità del prestatore di lavoro da un punto di vista sociale, riflette in realtà la diversificazione della composizione della forza lavoro che si è manifestata negli ultimi decenni. Il superamento di una concezione del mercato del lavoro che combacia con un determinato modello sociale, fondato sulla omogeneità della forza lavoro sul piano etnico-antropologico e sulla prevalente presenza nel mercato del lavoro di lavoratori del genere maschile, genera nuovi modi di manifestarsi del potere, che non deve solo confrontarsi con il tema delle classi sociali, ma deve fare i conti con la differenziazione dei gruppi sociali². La presenza massiccia di lavoratori immigrati, così come l’ingresso a pieno titolo delle donne nel mercato del lavoro offrono nuove opportunità fenomenologiche al potere di datore di lavoro. Tematiche quali le condizioni abitative, l’accesso alle cure, la distribuzione degli orari di lavoro nell’arco della giornata assumono un peso nuovo nella dinamica del contratto e sono in grado di condizionare i comportamenti e le scelte sia di tipo retributivo che di sviluppo professionale (Simonazzi 2014).

Va inoltre osservato che il sopravvento dell’informazione, come elemento che incide sulla posizione sociale del soggetto condizionando finanche alcuni tratti della cittadinanza (Zuboff 2019) è in grado di plasmare la relazione di potere interna al rapporto di lavoro. Accesso agli strumenti di informazione, alfabetizzazione digitale, possesso di mezzi di connessione non sono dunque elementi indifferenti nella dinamica del rapporto (d’altra parte, anche il legislatore, nel riformulare i limiti al potere di controllo, non ha potuto prescindere da fattori e potenzialità introdotti con la digitalizzazione: Tullini 2017).

Sempre al di fuori del rapporto di lavoro si collocano, poi, le diverse forme che il potere acquisisce in relazione alle modalità di organizzazione delle attività economiche. La disintegrazione dell’impresa che si è prodotta negli ultimi decenni ha prodotto una crescita dell’esercizio del potere in forma mediata e indiretta. Sono ormai decenni che il potere del datore di lavoro viene esercitato non soltanto all’interno dell’impresa dalla quale il lavoratore è stato assunto (l’impresa titolare del contratto di lavoro) attraverso direttive e controlli che provengono dal capo dell’impresa. Più spesso il potere si modella sulla base del rapporto tra il datore di lavoro e imprese terze, che intrattengono con l’impresa datrice di lavoro rapporti non sempre simmetrici, i quali sono tuttavia in grado di dare forma e confini al rapporto di lavoro.

² Sul tema del rapporto tra mercato del lavoro e classi sociali si v. il classico, Paci 1973; per il dibattito sui ‘gruppi sociali’ si rinvia al Rapporto Istat 2017 e al relativo dibattito (v. ad es. Barbagli, Saraceno e Schizzerotto 2017 e Alleva 2017).

Assume dunque significato il tema del potere che l'impresa detiene nel rapporto non tanto con i suoi lavoratori quanto con i suoi fornitori, committenti, appaltatori e appaltanti, con la rete, in sintesi, dei propri rapporti commerciali. La gerarchia classica su cui si strutturava l'impresa nell'era industriale si frammenta in una serie di rapporti tra le imprese, orizzontali e paritari sul piano giuridico-formale, i quali tuttavia nascondono se non nuove gerarchie certamente nuove posizioni asimmetriche in grado di incidere sulle sorti dei rapporti di lavoro. Ciò si produce non solo in presenza di forme di esternalizzazione delle attività economiche, che da ormai più di vent'anni offrono spunti di riflessione al diritto del lavoro, ma di tutte quelle forme di scomposizione della figura datoriale che si producono all'interno di organizzazioni complesse, come i gruppi di imprese, le reti e tutte le altre forme di collaborazione imprenditoriale (Tebano 2020).

La disarticolazione dell'impresa si produce poi, sovente, anche su di un piano transnazionale, moltiplicando i centri decisionali in grado di incidere sui rapporti di lavoro e generando in tal modo nuove dimensioni del potere in grado di confliggere con il principio di territorialità, a cui, com'è noto, sono storicamente ancorate le regole ed i limiti che il diritto impone al potere stesso. La dimensione multinazionale delle imprese e l'espansione su scala globale delle catene del valore ha reso ormai stabile un sistema di potere che con grande difficoltà può essere aggredito dai sistemi giuridici nazionali o dal diritto internazionale del lavoro (Gereffi, Humphrey e Sturgeon 2005; Brino 2020).

Né gode di miglior salute la dimensione collettiva del contropotere. Nell'ambito delle relazioni collettive, l'approccio non regolato, su cui si è sviluppato nei decenni il nostro sistema sindacale, offre oggi nuove opportunità e nuove direzioni all'esercizio del potere da parte del datore di lavoro, che trova, nelle pieghe del sistema sindacale di fatto, il modo per sfuggire alla logica del conflitto. La capacità del datore di lavoro di agire come soggetto collettivo anche da solo, unito al proliferare di soggetti sindacali dalla storia fragile e dalla dubbia autenticità, ha aperto in questi anni un varco nella capacità dell'autonomia collettiva di esercitare quel contropotere che ne ha costituito sino ad ora il fondamento. Si spiega in questa prospettiva l'anomala moltiplicazione dei contratti collettivi di livello nazionale (Olini 2016), che ha inciso, come è noto, sulla capacità della contrattazione di governare il sistema salariale, determinando addirittura il rilancio della questione del salario minimo legale.

3. L'insieme di queste condizioni di contesto ha contribuito alla diversificazione degli stili del potere del datore di lavoro.

Gli stili classici del potere datoriale hanno subito, nel corso degli anni più recenti, trasformazioni significative. Si pensi alla conformazione della 'decisione', che ora, in alcuni casi, può essere anche automatizzata, quando non affidata a un vero e proprio algoritmo (Aloisi e De Stefano 2020). Oppure alla dimensione della 'leadership', che nell'ambito dei nuovi modelli organizzativi – un esempio ormai classico è quello del *world class manufacturing* – può essere affidata ora a un lavoro di squadra, ora ad una vera e propria interazione tra datore di lavoro e lavoratore, dove quest'ultimo svolge un ruolo proattivo (Corazza 2018).

Diventano numerosi, allora, gli stili del potere del datore di lavoro nell'era postindustriale. Non sempre è facile afferrarli e contenerli all'interno degli strumenti che regolano il rapporto di lavoro.

Si pensi, solo per citarne alcuni, alla retorica del 'coinvolgimento' del lavoratore (che è cosa del tutto diversa dalla partecipazione). Attraverso il coinvolgimento del prestatore di lavoro nelle decisioni che lo riguardano si produce, per la verità, l'annullamento della sua resistenza, che costituisce un argine al dominio. Il tema del coinvolgimento si intreccia poi con il già menzionato potere delle 'informazioni', che consegue alla raccolta di dati, personali e non, ed è in grado di incidere sulle decisioni (Ingrao 2018). Attraverso il coinvolgimento il datore di lavoro è in grado, invero, di influenzare la sfera decisionale del lavoratore, acquisendo il suo consenso preventivo a determinate operazioni, sulla base delle informazioni che vengono fornite o sono acquisite mediante l'elaborazione di dati.

Ancora, il tema della 'autorità', di solito componente essenziale della leadership, si diversifica incidendo sulla struttura della gerarchia aziendale. L'anzianità ad esempio svolge un ruolo non più così decisivo nel definire i meccanismi di autorità all'interno dell'impresa, ma appare spesso superata da altri meccanismi, quale, ad esempio, quello che si incentra sulla conoscenza e sulla formazione. La crescente importanza dell'economia della conoscenza tende a stemperare, nella costruzione del potere, il rilievo di aspetti legati all'età o all'anzianità aziendale, in virtù dell'utilità rappresentata dai saperi (o da alcuni di essi).

Proprio le trasformazioni intervenute nei meccanismi del prestigio, anche sociale, possono avere un impatto sul tradizionale aspetto che si incarna nell'ufficio' ovvero nel ruolo che a un determinato soggetto è stato affidato all'interno dell'organizzazione (mansione o qualifica). Il potere normalmente accompagna l'ufficio, ovvero spetta ad un componente dell'organizzazione aziendale per il semplice fatto di assumere una certa posizione. Su questa corrispondenza si fonda tutto il sistema delle carriere o, per dirla in termini giuslavoristici, della mobilità intra-aziendale. Tuttavia, come insegnano gli studi sulla professionalità, dietro all'autorità insita nel concetto di ufficio si celano questioni complesse, che in molti casi non consentono di ricollegare all'ufficio sfaccettature del potere che dovrebbero accompagnarvisi, quali il 'prestigio' la 'reputazione' o il 'carisma'. D'altra parte, la recente legislazione in tema di *jus variandi*, nel codificare l'orientamento giurisprudenziale che asseconda operazioni di demansionamento legate alle vicende del mercato del lavoro (Romei 2018), allontana ulteriormente il concetto di mansione dalle caratteristiche tipiche del potere (stemperando, dunque, l'idea dell'ufficio come forma di potere).

È facile poi riconoscere alcune fenomenologie tipiche del potere nel lessico tipico della moderna gestione delle risorse umane, dove concetti come l'entusiasmo, il carisma e la persuasione funzionano da motori propulsivi nella relazione tra il lavoratore e la sua organizzazione. In alcuni casi è possibile scorgere, per l'occhio avvezzo alle dinamiche tipiche delle relazioni industriali, metodi piuttosto vetusti finalizzati a rispolverare la retorica classica dell'azzeramento del conflitto di interessi.

Ulteriori rilevanti trasformazioni riguardano, poi, il tema della ‘concentrazione’ del potere. L’organizzazione fordista era fondata su un perfetto equilibrio tra concentrazione e distribuzione del potere, basato su uno schema che rimandava alla gerarchia aziendale riconducibile, in ultimo, al capo dell’impresa (art. 2086 c.c.). La disintegrazione delle attività economiche che ha seguito la fine dell’industrialismo rilancia senza dubbio il tema del decentramento del potere, sia come tecnica di governo delle organizzazioni complesse (divisione del potere in diversi sottoinsiemi sulla base di capacità e competenze), sia come forma di cooperazione tra strutture formalmente autonome (sull’esempio dei *network*). Il potere non risiede dunque nel cuore dell’organizzazione, ma nei suoi capillari.

4. Da secoli, in realtà, il potere si atteggia in modi (o stili) diversi, portatori di immagini e incarnazioni che non possono essere ricondotte tutte ad un’unica struttura e funzione. Il potere, in altre parole, non è unitario, non può essere governato da un’unica idea e spesso non è neppure riconducibile ad un unico soggetto (da tempo è infatti superata la concezione antropomorfa del datore di lavoro, ricollegata all’immagine dell’organismo vivente: Tullini 2003).

È su questa concezione polimorfa del potere, dove emergono di volta in volta diversi stili, prevalenti a seconda degli scopi che il potere deve di volta in volta raggiungere, che assumono importanza centrale tutti quei fattori di contesto che si sono descritti nel paragrafo 2. Ciò che sta intorno al rapporto di lavoro conferma il potere del datore, ne delinea i confini ed è in grado di attribuire maggiore efficacia ai suoi stili.

Il carisma sarà più o meno intenso a seconda della posizione rivestita dall’impresa sul mercato (difficile immaginare che un’impresa subfornitrice con scarsissima autonomia di mercato rispetto al fornitore sia in grado di esprimere carisma nella modalità di gestione del proprio potere datoriale). Il fattore dell’autorità vedrà immensamente aumentate le proprie potenzialità a seconda della posizione di debolezza sociale in cui si trova il lavoratore (fino a sconfinare, come ha insegnato la recente sentenza milanese sul caso Uber, nello sfruttamento lavorativo)³. L’elemento della persuasione potrà certamente avvantaggiarsi della forma contrattuale con la quale il lavoratore è stato assunto, acquisendo una più alta potenzialità di effetto quanto maggiore è la condizione di precarietà in cui versa il regime contrattuale. Il coinvolgimento, inteso come forma di co-progettazione, sul piano individuale, del lavoro, dipenderà, oltre che dalla modalità di organizzazione dell’impresa, da elementi estranei al rapporto come il sapere, la conoscenza, l’apprendimento (Ciucciiovino 2012). L’entusiasmo come fattore di trascinarsi del dipendente nelle strategie aziendali dovrà certamente fare i conti con una composizione diversificata della compagine aziendale, e confrontarsi con esigenze anche estranee al rapporto di lavoro, facenti riferimento a necessità di vita (viene in mente la legge che nel 2000, per favorire l’occupazione femminile, si occupava dei ‘tempi delle città’) o al rispetto di differenze cultu-

³ Trib. Milano, 28 maggio 2020.

rali e abitudini sociali (è questo il caso dell'integrazione delle diverse comunità etnico-religiose all'interno dell'habitat lavorativo: Aimo 2007).

5. La fenomenologia del potere si diversifica e si incarna in stili rispetto ai quali le tradizionali tecniche di tutela giuslavoristiche appaiono armi spuntate.

Il punto centrale sembra infatti essere questo: le tecniche di contenimento del potere datoriale sono incentrate su di un'unica idea, quella del contrasto all'intensità delle forme di manifestazione del potere concepito come un fatto unitario, ovvero come il modo che ha il datore di lavoro di esercitare un dominio sul lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro. È su questa base che si è sviluppata, nel corso dei decenni, l'integrazione tra contratto e organizzazione, nel tentativo di puntellare la quantità di potere che l'organizzazione del lavoro concede al datore, in un ambito che resta comunque quello – binario – della relazione di lavoro.

L'originalità di queste tecniche ha funzionato per lungo tempo perché era dentro lo spazio del rapporto che il potere trovava per lo più modo di esprimersi (certo vi erano dilatazioni di questo spazio, ad esempio verso il momento che precede l'assunzione, come nell'ipotesi dell'art. 8 St. lav., ma lo sguardo non si rivolgeva comunque al di là del rapporto)⁴. Creare meccanismi procedurali, coinvolgere il sindacato, introdurre regole inderogabili da parte di patti individuali riusciva dunque a cogliere nel segno e ad evitare una deriva verso lo strapotere del datore di lavoro. Fino a che era nel rapporto che si verificava l'occasione per il dominio, valori e tecniche andavano di pari passo e le une riuscivano in linea di massima a fungere da supporto per la realizzazione degli altri.

Lo scenario cambia, però, quando è proprio fuori dal rapporto di lavoro che il potere del datore di lavoro trova nutrimento per la dimensione del dominio. In questi casi, difficilmente i limiti apposti al potere datoriale dalle tecniche tradizionali, concepite per intervenire all'interno del rapporto, potranno svolgere la loro funzione di argine.

Si apre a questo punto una strada nuova per la riflessione sulle tecniche di tutela: entro quali limiti sarà possibile tenere conto delle ipotesi di dominio 'esterne' al rapporto di lavoro; come selezionare i fattori rilevanti sul piano giuridico e non meramente sociologico; come tenere conto della continua trasformazione di questi elementi (ha senso intraprendere una strada che inevitabilmente richiederà continue revisioni ed aggiornamenti?); in che modo congegnare le tecniche (secondo schemi di carattere inibitorio, risarcitorio ecc.); se concepire meccanismi unitari di funzionamento dei limiti del potere datoriale o se, invece, accedere ad una visione pluralista, che consenta una diversificazione dell'intervento contenitivo a seconda di alcuni fattori di differenziazione (ponendosi a questo punto la questione di come differenziare: per fare un esempio, sulla base delle caratteristiche del datore di lavoro o sulla base dei modi di manifestarsi del

⁴ Sulla dimensione del potere datoriale al di fuori del rapporto di lavoro v. Liso 2010; per una discussione su questo scritto si rinvia a Corazza 2014.

potere?); come evitare il rischio di una eccessiva mobilità dei confini dell'intervento normativo; come rendere giustiziabili tecniche di tutela che presuppongono l'acquisizione di elementi estranei al rapporto di lavoro.

Sono, questi, solo alcuni esempi delle difficoltà che, a cascata, si impongono ad una riflessione sulle tecniche di tutela che abbia, come punto di partenza, la dimensione del vuoto che circonda il potere datoriale. Con ogni probabilità, le esigenze della certezza del diritto e le coordinate metodologiche che devono accompagnare ogni intervento in materia di sanzioni costituiranno un ostacolo difficile da sormontare per un ripensamento complessivo del tema dei poteri.

Sarebbe tuttavia un vero peccato rinunciare a cercare soluzioni ancora capaci di smascherare le vie – a volta nascoste, altre volte inafferrabili – che consentono al potere di trasformarsi in dominio, aggirando i meccanismi del suo contenimento. Proprio in seno alla riflessione giuslavoristica è stato possibile, decenni orsono, mettere a punto tecniche di tutela creative e raffinate in grado di incidere e porre un limite al potere del datore di lavoro: riuscirà ancora il diritto del lavoro a svolgere questo ruolo di avanguardia?

In ogni caso, sarà necessario, ed è in realtà già in corso, un generale ripensamento del tema del potere del datore di lavoro dal punto di vista dei valori e delle relative tecniche, che non ha trovato soddisfazione nei tentativi di aggiornamento e correzione compiuti in questi anni dal legislatore. È un ripensamento che investe, per la verità, anche la riflessione sulle dinamiche interne al rapporto di lavoro e si è imposto a seguito dell'irrompere nella pratica sociale di nuovi modi di lavorare, basti pensare allo tsunami dello *smart working* generato dall'emergenza Coronavirus (De Masi 2020), alla diffusione del lavoro tramite piattaforme o alle molte opportunità di lavoro offerte dall'economia della conoscenza.

Senza volgere lo sguardo al di là dei confini del rapporto sarà tuttavia difficile cogliere appieno le dimensioni del dominio e concepire tecniche dotate di una qualche dose di effettività.

Bibliografia

- Aimo, M. 2007. "Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali." In *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. Barbera. Milano: Giuffrè.
- Alberti, A. 2016. *Senza lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità a oggi*. Roma-Bari: Laterza.
- Alessi, C. 2012. *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*. Torino: Giappichelli.
- Alleva, G. 2017. "Classi e gruppi sociali nel Rapporto Istat 2017." *Neodemos*, 26 maggio.
- Aloisi, A., e V. De Stefano. 2020. *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*. Roma-Bari: Laterza.
- Barbagli, M., Saraceno, C., e A. Schizzerotto. 2017. "L'Istat ora vuole eliminare le classi sociali." *Lavoce.info*, 23 maggio.
- Brino, V. 2020. *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*. Torino: Giappichelli.
- Ciucciiovino, S. 2012. *Apprendimento e tutela del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Corazza, L. 2014. "Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro." *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 647.

- Corazza, L. 2018. "Il World Class Manufacturing: spunti per una ricerca." In *Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- De Luca Tamajo, R. 2005. "Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro." *Arg. Dir. Lav.*, 467 ss.
- De Masi, D. 2020. *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*. Venezia: Marsilio.
- Del Boca, A. 1980. "Segmentazione e mercati del lavoro dualistici." *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*.
- Gereffi, G., Humphrey, J., e T. Sturgeon. 2005. "The governance of global value chains." *Review of International Political Economy*, 78 ss.
- Ghera, E. 1979. "Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato." *Gior. dir. lav. rel. ind.*
- Hillman, J. 1995. *Il potere*. Milano: Bur.
- Ichino, P. 1996. *Il lavoro e il mercato*. Milano: Mondadori.
- Ingrao, A. 2018. *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*. Bari: Cacucci.
- Liso, F. 2010. "Lo Statuto dei lavoratori tra amarcord e prospettive del futuro." *Lav. Dir.*, 75 ss.
- Olini, G. 2016. "I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono." *Dir. lav. rel. ind.*, 417 ss.
- Paci, M. 1973. *Mercato del lavoro e classi sociali. Ricerche sulla composizione del proletariato*. Bologna: il Mulino.
- Paci, M. 1998. "Il dualismo del lavoro in Italia. La transizione dalla rigidità alla flessibilità della regolazione." *Il Mulino*, 103 ss.
- Romei, R. 2018. "La modifica unilaterale delle mansioni." *Riv. it. dir. lav.*, 233 ss.
- Simonazzi, A. 2014. "Lavoro che cambia, lavoro che manca." In L. Corazza, R. Romei, *Diritto del lavoro in trasformazione*. Bologna: il Mulino.
- Tebano, L. 2020. *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Tullini, P. 2003. "Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)." *Arg. Dir. Lav.*, 87.
- Tullini, P., a cura di. 2017. *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*. Torino: Giappichelli.
- Zuboff, S. 2019. *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*. Roma: Luiss University Press.