

Dialogo con Riccardo del Punta: dal primo al secondo Manifesto

Tiziano Treu

1. Obiettivi e percorsi di un lavoro comune

La mia conoscenza personale con Riccardo è relativamente recente, anche se quella dei suoi scritti è risalente.

A favorire i primi rapporti personali è stato l'invito rivoltomi a discutere, in un seminario all'università di Firenze nel 2017, l'opera di Guy Davidov «A purposive approach to labour law» (Davidov 2016).

Da allora alla grande stima per Riccardo studioso si è aggiunto un apprezzamento per le sue qualità, di gentilezza, equilibrio e sapienza umana, che ha alimentato una amicizia via via più stretta, che mi è ancora viva.

Questa combinazione di stima professionale, comunanza di orientamenti ideali e amicizia, non frequente nelle vicende accademiche e neppure nella vita, ha spinto me e Bruno Caruso, che condivideva da più tempo questi sentimenti verso Riccardo, ad avviare una riflessione comune sulle «questioni a nostro avviso più importanti e critiche del diritto del lavoro». Tale riflessione si è sviluppata con intensi scambi, a distanza e in presenza, nel corso di oltre un anno, fra il 2019 e lo scoppio del Covid -19, che ci ha condotto a scrivere insieme il *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*.

Le analisi e le valutazioni espresse nel testo sono servite ad arricchire la nostra visione comune e la nostra amicizia.

Dopo una qualche esitazione abbiamo ritenuto di non dover replicare alle osservazioni anche critiche pervenuteci da vari interlocutori, non perché non fossero meritevoli di considerazione, ma perché i drammatici eventi del post co-

Tiziano Treu, Catholic University of Sacro Cuore of Milan, Italy, tiziano.treu@unicatt.it

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

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

Tiziano Treu, *Dialogo con Riccardo del Punta: dal primo al secondo Manifesto*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.69, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1115-1130, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

vid e le nuove strategie europee (dal Green deal al NGEU), ci imponevano di andare oltre le analisi e le tesi esposte nel Manifesto.

Era necessario continuare a «interrogarci pubblicamente» sulle questioni allora affrontate per verificare le nostre risposte alla luce dei radicali mutamenti anche istituzionali che continuavano a svolgersi sotto i nostri occhi, a cominciare dalle strategie europee e dalle norme «ambientaliste» introdotte nella nostra costituzione (artt. 9 e 41).

Da questa convinzione ha preso avvio il progetto di scrivere un ulteriore contributo, un testo che abbiamo voluto firmato a tre, non solo per un formale omaggio all' amico scomparso, ma perché del suo pensiero e delle riflessioni svolte insieme sono intrise le pagine del nuovo Manifesto (Caruso, Del Punta, Treu 2023).

Nel rileggere queste pagine nei mesi trascorsi dalla scomparsa di Riccardo, ho ripensato spesso alle sue osservazioni, sempre insieme acute e pacate, che hanno alimentato il nostro dialogo di allora.

Continuare questo dialogo nelle nostre analisi e nei nostri scritti mi sembra il modo migliore per ricordarlo e anche per trarre forza nel continuare il cammino di ricerca iniziato insieme.

Le citazioni, quelle di Riccardo e quelle comuni del Manifesto, riportate nelle pagine seguenti, sono fra loro solo in parte coincidenti, e mi sembrano significative del dialogo fra le nostre posizioni.

In particolare le tesi di Riccardo sono talora (spesso) riprodotte nel Manifesto; altre volte si integrano con quelle di Bruno e mie per arricchire le tesi comuni; in qualche caso costituiscono accenni che attendono di essere sviluppati dal prosieguo del dialogo, come è avvenuto nel nuovo Manifesto. Questo è vero in particolare per le analisi sulle implicazioni della questione ecologica, su cui dirò in seguito, e sul controllo delle tecnologie digitali e della intelligenza artificiale. Le parole di Riccardo poste nell' esergo del testo finale del nuovo Manifesto indicano che il nostro obiettivo è stato di rileggere i temi del primo scritto alla luce del NGEU europeo e del PNRR italiano, documenti entrambi che sottolineano «la centralità della sostenibilità come grande risposta sistematica alla crisi e come lavoro per il futuro».

Calare la sostenibilità nel diritto del lavoro, scrive ancora Riccardo, è «una contestualizzazione che può stravolgere gli equilibri della nostra materia», non tanto per il confronto fra la sostenibilità economica e quella sociale, che «richiama operazioni di bilanciamento consuete al diritto del lavoro». Ciò che spaventa i giochi, introducendo un fattore nuovo che rende molto più complesso il perseguimento integrato delle sostenibilità, è la sostenibilità ambientale (oltretutto quella capofila nella evoluzione del tema), che non è di scontata composizione con «le esigenze della crescita e del lavoro, ma che ormai fa parte di un paradigma imprescindibile» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 1).

2. Rivisitazione costruttiva dei principi costituzionali e realismo storico

La discontinuità, anzi gli stravolgimenti, che il nuovo orizzonte della sostenibilità porta nella nostra materia e non solo, era ben presente a tutti noi; e lo abbiamo sottolineato a più riprese nelle pagine scritte insieme.

Ma abbiamo ritenuto di precisare, usando sempre le parole di Riccardo, che se «molte delle categorie utilizzate finora dal diritto del lavoro non sono più adatte a interpretare le nuove realtà del lavoro e delle imprese... siamo altrettanto convinti che i principi e i valori fondativi della nostra materia non necessitano di stravolgimenti, bensì di un riesame costruttivo delle loro implicazioni nel contesto attuale e futuro che permetta di trovare nuove modalità applicative e nuovi strumenti in grado di attualizzarne il significato in modo da renderlo percepibile e convincente agli attori del modo del lavoro di oggi e di domani» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 3).

Il modo migliore di perseguire in modo convincente i valori a partire dalla Carta Costituzionale è – secondo Del Punta – di analizzare il loro percorso «in sintonia con le forme storiche dell'evoluzione della materia»¹, e in connessione con i processi di trasformazione reali.

E Riccardo aggiunge che «seguendo questa logica occorre considerare il diritto del lavoro non come un sistema «tendenzialmente chiuso, in grado di produrre da sé i propri valori nuovi, ma che deve appoggiarsi su giustificazioni più generali, tendenzialmente valide per tutti i cittadini, anche se nell'ambito di concezioni che a loro volta siano ricettive del patrimonio di valori e di civiltà che il diritto del lavoro ha saputo definire nel corso della sua storia» (Del Punta 2022, 24).

Questa indicazione di metodo è integrata da un'altra: «riteniamo che la critica delle categorie e delle politiche tradizionali debba essere accompagnata dalla ricerca di normative e politiche capaci di dare senso a quei principi» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 3).

Abbiamo voluto sottolineare già nelle prime pagine queste sue indicazioni, perché hanno ispirato tutto l'impianto del «Manifesto» e perché ci sembrano una guida utile per mantenere «il necessario equilibrio fra tensione innovativa e realismo storico» (Del Punta 2020, 107).

Il riferimento a questo equilibrio, ricorrente nelle opere di Riccardo, è una componente centrale del suo approccio riformatore, cioè delle modalità con cui vanno calati i valori fondativi della nostra materia nelle contingenze della storia; perché tale approccio permette di «distillare il meglio dell'evoluzione storica della materia, in modo da additare a questa (pur senza ovviamente potergliela imporre) la miglior pista da seguire (Del Punta 2020, 107).

Seguendo lo stesso approccio il nostro secondo Manifesto ribadisce che «il nodo vero resta quello di come porci di fronte ai processi di trasformazione, al fine di provare a orientarli in senso positivo e nel contempo di gestire, fin dove possibile, i rischi che essi comportano (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 2).

La tesi di fondo, conseguente al metodo di Riccardo, che si ritrova nelle riflessioni del Manifesto, è che «come i valori tradizionali del diritto del lavoro hanno preso forma in un contesto strutturale che ne giustificava una preponderante finalizzazione anti mercato, così le profonde trasformazioni che hanno interessato quel contesto in conseguenza della globalizzazione e delle coeve ri-

¹ Del Punta 2020, 32 sgg. e in *Biblioteca 20 maggio 2* (2019), 107 ss.

voluzioni tecnologiche, suggeriscono non già il superamento, bensì una rivisitazione costruttiva di quei valori».

Riccardo continua «la modernizzazione dei valori rappresenta a mio giudizio anche il modo di impostare nei termini più appropriati e fruttuosi il rapporto fra il diritto del lavoro e l'economia di mercato», senza però omettere di precisare che questo rapporto non è tra campi omogenei, perché intercorre fra «i valori etici e politici del diritto del lavoro e una sfera che non è, o non pare, immediatamente produttiva di valori come quella economica» (Del Punta 2020, 107).

Questa diversità fra diritto ed economia deve essere sempre tenuta presente, anzitutto da quelli fra noi che ritengono «necessario guardare negli occhi la razionalità economica» per confrontarsi con essa nel decidere le scelte regolative e valutarne le ricadute sociali (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 12).

A partire da queste premesse Riccardo sosteneva, anche nelle nostre conversazioni per il manifesto, «le ragioni in favore di un diritto del lavoro economicamente sostenibile», che punti cioè «al migliore compromesso possibile tra le istanze di socialità e di efficienza, lungo il filo rosso della valorizzare del lavoro umano».

Questa è una tesi centrale ripresa nel manifesto e specificata nelle aree tematiche in cui si presenta più critico «l'incontro/scontro tra le due razionalità, giuslavoristica ed economica».

In questa prospettiva le soluzioni, o spesso le ipotesi, di volta in volta da noi presentate, hanno avuto sempre presente la necessità per le politiche del lavoro di «tener conto del contesto economico, non per subirne passivamente i condizionamenti, ma per orientare le sue strutture e i mercati alla ricerca del miglior compromesso possibile fra efficienza e giustizia sociale [...] senza perdere la fiducia, una precisazione voluta da Riccardo, che sia possibile conciliare le ragioni del lavoro con quelle della economia» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 6).

A chi ci ha fatto notare che «i nostri argomenti incarnerebbero una ennesima variante della terza via» abbiamo risposto, anche qui con parole di Riccardo che

se non si vogliono perseguire improbabili uscite dalle economie di mercato ne accettare tout court le regole del mercato, non resta che da ricercare qualche strada intermedia come hanno fatto i riformatori di diverse epoche. Non una via unica predefinita, bensì quella che interpreta meglio nel contesto attuale e in prospettiva le ragioni del lavoro e della economia e che realizza un bilanciamento equo e sostenibile fra i contrapposti interessi del lavoro e della economia, nel contesto a entrambi comune della salvaguardia ecologica del pianeta e delle sue estinguibili risorse. (Del Punta 2023, 6)

Questo non per sostenere irenicamente che la integrazione fra le tre sostenibilità, economica sociale e ambientale, prospettata dalle indicazioni europee e prima ancora dall'agenda 2030 dell'ONU, sia facile o realizzabile in tempi brevi, né per occultare la esistenza di conflitti fra interessi e principi in gioco, ma per costruire progressivamente le condizioni per tale integrazione.

Le difficoltà di questo percorso sono presenti nelle analisi di Riccardo e sono testimoniate dalle vicende di questi anni, ove si è verificato che stessi bilancia-

menti fra interessi sanciti dalle riforme via via approvate si sono rivelati spesso fragili nel confronto con le resistenze conservatrici che hanno indebolito o alterato le prassi attuative.

Gli scritti di Riccardo non nascondono tale precarietà e ne discutono le implicazioni per le singole questioni affrontate, che ripercorrono tutti i principali punti critici della nostra materia².

Nelle discussioni sul Manifesto abbiamo verificato le difficoltà di operare quello che cercavamo, cioè «una rivisitazione costruttiva dei valori costituzionali» in un contesto così diverso da quello in cui sono stati concepiti.

E abbiamo riscontrato – anche perché ne siamo stati spesso coinvolti – le controversie e le presenti in Italia contrapposizioni presenti in Italia più che altrove, circa la interpretazione delle norme e degli stessi eventi riguardanti il mondo del lavoro. Abbiamo ritenuto nostra responsabilità di intellettuali e di giuristi guardare a questi eventi, proprio per la loro novità e per le incertezze che li circondano, con occhi nuovi, «senza pregiudizi e prevenzioni, rendendo esplicite le nostre ragioni e opzioni di valore, giacché questi atteggiamenti servirebbero se non a superare le contrapposizioni, almeno a fare chiarezza sulle loro ragioni e sulla posta in gioco» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 4).

3. Tutele e misure capacitanti per i lavoratori 4.0

Gli scenari del dopo Covid ci hanno confermato che la nostra materia è chiamata a svolgere più che mai funzioni complesse.

Una prima missione del diritto del lavoro e del welfare è e deve restare quella del prendersi cura, possibilmente con maggiore efficacia di quanto abbia fatto finora, di tutte le situazioni di vulnerabilità economica e sociale e delle disegualianze, contrastando le ragioni della loro esistenza e della loro diffusione (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 11).

Ma oltre questo primo livello di protezione, immancabile, deve svilupparsi o consolidarsi un secondo livello che si sostanzia in una protezione non meramente tutoria bensì proattiva e capacitante, ossia rivolta a sostenere il lavoratore nell'arricchimento della propria dotazione di risorse professionali e personali così da metterlo in condizione di sviluppare a pieno la propria personalità sul lavoro e di conciliarla il più possibile con le altre sfere della vita (Del Punta 2014, 20).

Su questa prospettiva valoriale e politica, ampiamente elaborata da Riccardo, abbiamo discusso a lungo anche in contraddittorio con vari colleghi, per ribadire che essa non nega la necessità delle tutele, a cominciare da quelle dei diritti umani fondamentali, da difendere contro i nuovi poteri cresciuti nella globalizzazione, né implica il venir meno dei legami collettivi e della dimensione della solidarietà sociale.

Questa posizione, condivisa con Riccardo, ci ha convinto che molte delle critiche rivolte da una parte dalla dottrina italiana al *capability approach*, e delle polemiche relative, non sono giustificate (Del Punta 2017, 4.; 2016, 383-406).

² Vedi la raccolta degli scritti di R. Del Punta, curata da Chiaromonte e Vallauri 2024.

La riflessione di Riccardo sul tema si inserisce in un filone di studi internazionali sviluppatosi da tempo, ed è condotta nella convinzione che esso «potrebbe fornire un'adeguata base valoriale alla materia improntata a un radicale liberalismo sociale, con una correzione, che però non equivarrebbe a un riconoscimento dell'*aquis* socialdemocratico» (Del Punta 2020, 121).

Coltivare tale prospettiva è tanto più urgente oggi a fronte delle innovazioni indotte dalle due transizioni, digitale ed ecologica, che richiedono ai lavoratori nuovi impegni professionali e maggiori capacità cognitive, nonché per rispondere alle crescenti aspettative dei lavoratori nei confronti del lavoro, della sua qualità e del suo senso.

Inoltre potrebbe offrire una visione più ampia del diritto del lavoro, che «non dimentica la dimensione collettiva della regolazione, ma che può sostenere la condizione di autonomia del lavoratore, sin dove ciò si riveli concretamente possibile [...] senza negare in modo ingenuo (o, peggio, mistificante), la realtà in buona parte ancora attuale dello squilibrio di potere fra le parti» (Del Punta 2014, 35).

Semmai anche i legami collettivi e i loro stessi fondamenti vanno rivisitati non solo per la scomparsa delle tradizionali classi sociali e per la frammentazione, prima sociale poi normativa, dell'interesse collettivo, ma anche per la prepotente tendenza alla individualizzazione dei rapporti sociali che ha investito il mondo del lavoro.

Le implicazioni di questa tendenza possono rivelarsi enormi, come Riccardo ha avvertito fra i primi; perché enorme è la posta in gioco, «nulla di meno che un esito positivo della lunga marcia verso la riconquista della soggettività dell'uomo e della donna nel lavoro» e anche, citando Honneth, «una ricalibratura del vecchio principio meritocratico, nella misura in cui tutte quelle dimostrazioni di autonomia creatività e flessibilità che un tempo erano riservate al solo imprenditore verranno ora richieste anche al lavoratore dipendente» (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 231).

Ma il realismo di Riccardo ci ricordava che «la partita tra i fautori del carattere emancipatorio dei nuovi modelli organizzativi e gli assertori del carattere ancora più oppressivo e reificante dei medesimi, è tutt'altro che chiusa» e che l'esito del match «lo scopriremo solo vivendo», cioè monitorando l'esperienza effettuale delle imprese e del lavoro», il più possibile senza veli ideologici, come devono pensare e operare i riformatori.

L'incertezza dell'esito non impedisce tuttavia a Riccardo di prendere posizione, affermando che «il 4.0 di per sé non garantisce niente, per cui la vera alternativa è fra chi (come lo scrivente) crede che esso offra una grande occasione di progresso nella qualità dei rapporti fra imprese e lavoratori e chi non ci ravvisa invece alcuna opportunità (così predisponendosi qualora avesse torto nella premessa di partenza, a sprecarla)» (ivi).

Senonché cogliere le opportunità delle nuove tecnologie negli attuali contesti pone a dura prova la capacità dei riformatori di praticare una rivisitazione costruttiva dei valori costituzionali e questa operazione è resa più difficile dalle condizioni di forte competitività internazionale.

Nel nuovo contesto globale caratterizzato da grandi mutamenti nei modelli di produzione e di consumo e dall'irrompere delle tecnologie digitali, le politi-

che nazionali hanno subito una drammatica torsione verso la «competitività e la crescita». In questo quadro e «a fronte delle politiche liberiste dettate da molti paesi la risposta prevalente della dottrina, non solo italiana, è stata per lungo tempo di tipo difensivo, ossia protesa a respingere in blocco», le pressioni liberalizzanti, talora preoccupandosi di confutarne la fondatezza (ad es. rimarcando l'inesistenza circa l'effetto pernicioso dell'ELP sull'occupazione) ma per di più screditandole sotto il profilo dell'etica pubblica (Del Punta 2020, 113 sgg.).

4. Ibridazione dei lavori e diritto del lavoro oltre la subordinazione

Gli scritti di Riccardo e le analisi comuni del Manifesto affrontano molti punti critici della rivisitazione necessaria nella regolazione e nelle politiche del lavoro.

La prima questione critica, che ha a che fare con la stessa identità della nostra materia, è quella di rivisitare la tradizionale regolazione dei rapporti di lavoro, basata su concetti compatti e olistici come subordinazione e autonomia, di fronte alla frammentazione dei lavori distribuiti lungo un *continuum* che ne altera i tratti identificativi, e a cui corrispondono condizioni e vissuti personali lontani dalla omogeneità tradizionale della classe operaia.

Della varietà di analisi che hanno impegnato per anni la nostra dottrina, delle controversie e della incertezza degli esiti, si dà conto nel *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*.

Un punto centrale nelle nostre posizioni, sottolineato con nettezza da Riccardo, è che «l'avvento del lavoro 4.0 promette una ulteriore trasfigurazione dei vincoli della etero direzione classica» e comporta una contrazione della capacità qualificatoria di questa categoria. Tanto più che essa «potrà riuscire sempre meno visibile nelle forme più evolute di auto organizzazione 4.0. Nella medesima direzione agiranno anche altri fenomeni come il lavoro agile» (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 229).

Riccardo, come tanti di noi, si è occupato di trovare la giusta qualificazione giuridica dei lavoratori della *Gig economy*, per molti dei quali come i rider egli ritiene inappropriata la qualifica di autonomi, di fronte a modalità di lavoro e controllo «quasi proto tayloristiche» (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 230).

Ma la questione centrale che nel Manifesto poniamo agli operatori della nostra materia e ai policy makers – seguendo gli studi di Riccardo – è di riconoscere che alla ibridazione dei lavori deve corrispondere l'allargamento della disciplina della subordinazione al di là delle fattispecie originarie, a prescindere dalla tipologia del contratto di lavoro (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 20).

Questa tendenza alla estensione delle tutele è presente in molte normative sia nazionali sia europee, ma in gradi diversi e senza univoca ispirazione valoriale³. Per questo, e al fine di evitare soluzioni affrettate o fughe in avanti, nel Manifesto adottiamo una posizione di favore al gradualismo sperimentale caro a Riccardo (ma non solo).

³ Cfr. le analisi e proposte in questa direzione in Perulli, Treu 2022.

Sugeriamo cioè di «rifuggire da eccessive sottigliezze dogmatiche e ripiegare su un atteggiamento relativista e pragmatico, rivolto al miglior riordino possibile del sistema sulla base dei dati normativi e nonché in questo caso soprattutto giurisprudenziali» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 22).

5. Regolazione delle flessibilità e tutela della privacy

Una questione significativa per testare le nostre posizioni riguarda la cd. *flexicurity*, proposta in sede europea come riforma capace di rispondere alle esigenze di flessibilità della nuova economia, contemperandole con il sostegno dei lavoratori nel mercato del lavoro: una riforma alterata dalle prassi applicative, in particolare italiane, caratterizzate da alta insicurezza e flessibilità medio bassa⁴.

La risposta a questa debolezza riformatrice non sta – secondo la nostra convinzione comune – nel ripristinare i tradizionali modelli regolativi rigidi, ma nel contrastare forme di flessibilità al margine che sono fonte di precarietà, per prevedere invece misure di flessibilità interna e di *job retention* in grado di promuovere transizioni da posto a posto nell'impresa senza passare per periodi di disoccupazione, e per generalizzare ammortizzatori sociali e politiche di attivazione accompagnati da forti investimenti in formazione.

Anzi nel Manifesto si avanza la proposta, ambiziosa e forse impraticabile nel contesto italiano, di superare la contrapposizione (di logiche) fra tutele nel rapporto e nel mercato del lavoro, promuovendo una circolarità tra i due poli della regolazione (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 46).

In ogni caso si ribadisce la priorità dell'obiettivo di promuovere l'occupazione, utilizzando le risorse del PNRR per investire sia nei lavori necessari alla transizione ecologica (i *green jobs*) sia nelle attività di cura delle persone e del territorio presenti nei programmi del PNRR.

Un altro tema significativo che abbiamo discusso con Riccardo riguarda le implicazioni dell'impiego massiccio delle tecnologie informatiche nel lavoro. Esso chiede risposte nuove per tutelare la privacy del lavoratore iperdigitalizzato, a partire dalla consapevolezza che queste tecnologie vanificano la logica originaria dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che distingueva nettamente fra strumenti di lavoro e di controllo.

A fronte della perdita di centralità nel dispositivo autorizzativo sindacale/amministrativo, il salto di qualità da compiere, accennato fra le righe dal nuovo art 4, è «di ritenere legittimo il controllo a distanza (anche diretto) alla condizione che il lavoratore sia reso preventivamente consapevole non già di ciascun atto di controllo, bensì della possibilità del medesimo, in quanto effettuato nel rispetto di modalità proporzionate» fissate dal codice della privacy⁵.

Le ipotesi elaborate nei nostri scritti individuali dovevano ricevere un test critico dalle trasformazioni economiche e istituzionali in corso mentre discutevamo del

⁴ Caruso, Del Punta, Treu 2023, 45. Sul punto vedi anche Treu 2017.

⁵ Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 238, e Caruso, Del Punta, Treu 2023, 39 sgg.

Manifesto, in particolare dalle due grandi transizioni digitale ed ecologica, sospinte in Italia come in Europa dalla azione riformatrice delle Commissione europea.

Il tema delle due transizioni, digitale ed ecologica, che sono al centro del NGEU e del nostro PNRR, è già presente con accenni significativi nel primo manifesto, ma è sviluppato nel nuovo contributo.

6. La individualizzazione dei rapporti di lavoro

L'analisi di Riccardo circa le implicazioni del processo di individualizzazione nei rapporti di lavoro ne indica le opportunità ma anche i rischi: perché tale processo ha alterato l'equilibrio storico con la dimensione collettiva che rappresenta «una sorta di marchio di fabbrica del diritto del lavoro (Del Punta 2014, 16) e contribuisce a indebolire i legami di solidarietà operanti nel mondo del lavoro e quindi la capacità di promuovere la coesione sociale.

Si tratta di una questione già segnalata dagli scritti anticipatori di S. Simitis e M. D'Antona, che Riccardo approfondisce, sapendo che si tratta di un test fra i più difficili per chi non si fermi a descrivere le tendenze in atto né tanto meno a subirle, ma voglia intervenire con spirito riformatore per orientarle.

Anche in questo caso Riccardo è convinto, e noi con lui, che i rischi di questo processo vanno affrontati e che le opportunità vanno colte. Le istanze individuali dei lavoratori, vecchie e nuove, esprimono la loro esigenza di poter influire sulle decisioni collettive, per favorire decisioni innovative e personalizzate ai nuovi problemi del mondo del lavoro. Tanto più perché sempre più spesso il sindacato è chiamato anche a selezionare e a gerarchizzare interessi individuali, nonché a cogestire la distribuzione di svantaggi. «La copertura dell'interesse collettivo impedisce di operare tale selezione e distribuzione in modo trasparente e sulla base di criteri contendibili» (Del Punta 2014, 20; Caruso, Del Punta, Treu 52).

Al riguardo Riccardo sottolinea che «ciò ha messo in risalto una volta di più la carenza del quadro regolatorio della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva nel sistema italiano».

L'urgenza di rimediare a questa carenza è ampiamente motivata nel primo Manifesto («*Per un diritto del lavoro sostenibile*», par. VIII, 53 sgg.), che richiama la necessità di promuovere «prassi di autoriforma del sindacato nel senso della democrazia, della misurazione della effettiva rappresentatività e della regolazione (auto) governata del pluralismo sindacale».

Di qui la esigenza di dare voce ai lavoratori anche, e anzitutto, all'interno del sindacato riaprendo la questione della democrazia interna alle organizzazioni.

A differenza che in altri paesi specie anglosassoni, ove tale questione è stata oggetto di approfondite discussioni nel mondo politico e sindacale e di riforme legislative, nel nostro paese il tema è stato rimosso dal dibattito politico e sindacale, lasciando senza seguito le analisi e le proposte avanzate dalla dottrina⁶.

⁶ Cfr. per tutti Caruso 1986, nonché Treu 1965.

La conseguenza è che si è rinunciato a promuovere una dialettica democratica all' interno delle organizzazioni sindacali in grado di contrastare le tendenze alla burocratizzazione degli apparati e alla conservazione dei gruppi dirigenti propria delle grandi organizzazioni.

Un'altra implicazione del processo di individualizzazione nei rapporti di lavoro riguarda il ruolo della autonomia individuale nella regolazione di questi rapporti, da sempre ispirata al principio della inderogabilità individuale⁷.

Riccardo analizza in modo critico i diversi tentativi del legislatore di «aprire breccie» in questo principio (Del Punta 2014, 23). Nel contempo vaglia le possibilità di riconoscere maggiori spazi alla autonomia individuale, quali si stanno aprendo ad es. nella gestione degli orari di lavoro e della retribuzione (oltre i trattamenti minimi) ad opera della contrattazione collettiva, e dal legislatore, ad es. ampiamente nella normativa sul lavoro a distanza⁸. Non manca di ricordare che il lavoratore «torna in possesso della piena capacità negoziale nell' esercizio della facoltà di recedere dal rapporto» (Del Punta 2014, 31), facoltà ora esercitata in misura senza precedente dal manifestarsi del fenomeno delle dimissioni di massa.

Ma mentre ribadisce che «quella collettiva rimane una dimensione essenziale, ancorché non esclusiva, della regolazione, e dunque da difendere e da promuovere», richiama la stessa regolazione collettiva ad «adattarsi come un vestito fatti su misura a una molteplicità di caratteristiche e situazioni differenti [...] ciò anche al fine di valorizzare al massimo le potenzialità individuali e/o di gruppo» (Del Punta 2014, 34).

Le implicazioni del processo di individualizzazione sono riprese dal Manifesto, dove si rileva come questo possa produrre risultati diverse: l'acutizzarsi di spinte all' individualismo e alla chiusura in piccoli gruppi, oppure invece alla riscoperta di nuove solidarietà collettive cui il sindacato deve comunque rispondere, perché le questioni e gli interessi da rappresentare sono diversi da quelli lavoristici tradizionali (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 52 e 30).

Riccardo conclude la sua analisi precisando che «norme attributive di diritti individuali di scelta [...] sono un' espressione coerente di tale quadro evolutivo. Ma lo stesso potrebbe essere predicato *de jure condendo* di norme di autorizzazione di deroghe pattizie pro futuro» (con la esclusione delle norme riguardanti diritti fondamentali).

Queste possibilità evolutive e di riforma sono avanzate da Riccardo con consapevole cautela, perché non possono far dimenticare «la realtà in buona parte ancora attuale, anche se non per tutti e nella stessa misura del passato, dello squilibrio di potere fra le parti» (Del Punta 2014, 35 e 30).

L'indicazione di Riccardo ha portato a sviluppare nel Manifesto le analisi dei rapporti fra individuale e collettivo e ad auspicare il diffondersi sia di modelli

⁷ Questo aspetto è sottolineato da Caruso, richiamandosi a D'Antona 2023, e da me (Treu 1965).

⁸ Si tratta della legge 81/2017 cui anche Riccardo diede il suo contributo.

regolativi che rinviino alla autonomia individuale, sia di «nuovi moduli promozionali e di sostegno alla azione del sindacato, in ragione del fatto che sono indirizzati a tutelare interessi non tradizionalmente definibili come seriali, collettivi e accorpati, ma neppure del tutto appartenenti alla sfera privata dell'individuo» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 30).

In parallelo la nuova economia 4.0 e le esigenze di riconoscimento dei lavoratori si congiungono nel rendere più urgente che le relazioni sindacali abbraccino (finalmente anche in Italia) la prospettiva della collaborazione strategica, mettendo in secondo piano, se non come strumento di ultima istanza, il ricorso al conflitto (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 244).

La necessità di una revisione delle strategie sindacali e per altro verso di un sostegno pubblico ai sindacati, è resa più acuta dal fatto che «l'azione collettiva non è più sospinta dal vento della storia, e la lussuosa informalità nella quale essa ha potuto prosperare per decenni, cumulando il meglio della libertà e il meglio dell'essere uno dei perni del governo pubblico del sistema, non è più sostenibile.

In conclusione al suo scritto, Del Punta ribadisce che, pur con la consapevolezza dei rischi della individualizzazione, la prospettiva di riforma dei rapporti fra individuale e collettivo, merita di essere coltivata «per diversificare anche le tutele in rapporto alle esigenze dei lavoratori come soggetti» (Del Punta 2014, 36, citando M. D'Antona) e perché il lavoratore 4.0, «più individualizzato, ma non per questo socialmente irrelato, non potrà essere protetto dalle medesime parole d'ordine che risuonavano bene nel passato».

E chiosa: «nei limiti in cui tale indicazione di prospettiva riuscisse a realizzarsi ... il diritto del lavoro potrebbe guardare con maggiore leggerezza alle perdute battaglie compiacendosi di aver vinto alla fine la propria guerra. Ma questo al momento non è che un auspicio per il futuro» (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 245).

7. Rivoluzione digitale e controllo umano della intelligenza artificiale

Le implicazioni della transizione digitale sono oggetto di uno scritto specifico di Riccardo e sono sviluppate nel Manifesto. La premessa da cui procediamo è che questa rivoluzione, in particolare con «il drammatico salto di qualità dell'intelligenza artificiale e dei processi di automazione... investirà le attività lavorative di ognuno [...] e che questo segnerà tutta la evoluzione futura del mondo del lavoro», anche se «continuerà ad esservi per un tempo allo stato indefinito anche tanto lavoro non 4.0».

Riccardo aggiunge che è prudente lasciare aperto l'interrogativo se la evoluzione di queste tecnologie «potrà andare a vantaggio di tutto il sistema di diritto del lavoro [...] oppure se si materializzerà lo spettro di un lavoro e con esso di un diritto a due velocità» (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 227). Le analisi svolte nel Manifesto sulla base delle ricerche internazionali disponibili non eliminano questa incertezza, cui fanno riscontro contrapposizioni fra valutazioni variamente pessimiste e ottimiste degli esperti e degli attori sociali.

La incertezza non è minore, come ho ricordato sopra, sulle implicazioni dei modelli organizzativi basati sul digitale e sulla intelligenza artificiale in ordine al loro carattere emancipatorio oppure ancora oppressivo.

Per questo «tra i problemi che la regolazione dovrà gestire ci sarà anche quello che potrà derivare da una accresciuta polarizzazione del mondo del lavoro e dalla conseguente difficoltà di configurare un diritto del lavoro che vada bene tanto per il lavoro più evoluto quanto per quello tradizionale (Del Punta in Cipriani, Gramolati, Mari 2018, 227).

Su questa prospettiva accennata da Riccardo abbiamo continuato a interrogarci nel post Manifesto, anche alla luce della proposta di direttiva europea sulla condizione dei lavoratori gestiti dalle imprese piattaforma.

E abbiamo indicato la necessità di trovare strumenti adeguati per orientare l'uso delle tecnologie digitali nella gestione del lavoro e le decisioni delle imprese piattaforma «all'insegna del principio del controllo umano»: un principio non facile da applicare come mostra la proposta di direttiva sopra ricordate⁹.

Questa è una sfida che interpella *in primis* la capacità di innovazione delle parti sociali nelle loro relazioni negoziali; ma non può lasciare indifferente il legislatore che è chiamato ad aggiornare anche per questi aspetti, le normative storiche sulla contrattazione e sulla partecipazione (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 73).

8. Interiorizzare l'ambiente negli obiettivi e negli strumenti del diritto del lavoro

La notazione di Riccardo riportata nell'esergo del secondo Manifesto sulla complessità e criticità che la questione ambientale pone al diritto del lavoro è stata a lungo oggetto delle nostre discussioni, sul come perseguire un approccio integrato delle sostenibilità che comprendesse sempre più gli aspetti della tutela dell'ambiente, anche nell'interesse delle future generazioni, come recita il nuovo art. 9 della Costituzione.

Nel primo testo comune si riconosce quanto tale integrazione appaia problematica a fronte «di conflitti potenzialmente tragici tra ragioni della salute e ragioni della economia, come nell'attuale pandemia e tra tutela dell'impresa e della occupazione come nella situazione dell'ex ILVA di Taranto»; ma si ribadisce, pur senza occultare la gravità di tali conflitti, come «la prospettiva di medio e lungo periodo non possa che essere quella di pensare insieme e provare a comporre queste tre grandi istanze, che tutte fra l'altro hanno un contenuto di socialità» (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 15).

Questo richiama a una responsabilità diretta anche la nostra disciplina che deve recuperare il ritardo con cui ha colto i nessi fra dinamiche sociali e questioni dell'ambiente.

L'approfondimento di questi temi svolto nel secondo Manifesto, seguendo lo stimolo di Riccardo, indica la urgenza di un cambio radicale di prospettiva del diritto del lavoro, che porti a considerare l'ambiente non come un fattore esterno ma a interiorizzarlo nei propri obiettivi e strumentazioni.

⁹ Vedi al riguardo i miei rilievi critici in Treu 2023.

Quali che siano le interpretazioni, alquanto differenziate espresse da costituzionalisti e giuristi¹⁰; circa le implicazioni della nuova normativa costituzionale, questa impone di orientare in modo diverso dal passato il bilanciamento fra gli interessi in gioco nelle scelte produttive e sociali, con un maggiore attenzione alle ragioni dell'ambiente (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 15).

Questa indicazione generale del nostro Manifesto richiede approfondimenti su cui è aperto il dibattito e a cui dovrebbero offrire un contributo anche i giuslavoristi. Concordo con Riccardo quando ritiene che al riguardo non si possa procedere in base a criteri prestabiliti e statici¹¹.

Fra gli elementi da considerare ai fini di questo nuovo bilanciamento assumo rilievo specifico i livelli di rischio che l'attività economica può comportare per l'ambiente. La rilevanza di questo elemento è confermata da normative riguardanti diversi ambiti di attività.

Così il regolamento europeo tassonomia (202/852) che stabilisce il principio «non fare danno significativo» (DNSH), e richiede che tutte le decisioni pubbliche e private attuative dei piani di ripresa e resilienza non rechino danno significativo all'ambiente e in positivo che le imprese nelle loro decisioni produttive e organizzative adottino misure adeguate per prevenire tali danno e per proteggere ambiente e salute.

Indicazioni più precise si ricavano da altre disposizioni, riguardanti non solo le attività delle imprese ma anche quelle delle pubbliche amministrazioni, che stabiliscono limiti all'impatto ambientale di diversa intensità a seconda della gravità del rischio, fino a escludere ogni possibile bilanciamento, quando si profili un rischio «di collasso ecologico con riguardo a specifici contesti eco sistemici» (Rota 2024).

Anche in questo caso la lezione di metodo ricevuta da Riccardo ci ha indicato che le scelte sul temperamento fra gli interessi in gioco si sottraggono per la loro complessità e variabilità a forme di regolazione a priori.

In ogni caso richiedono di essere istruite con la partecipazione attiva di tutti gli stakeholders anche in forme nuove come le consultazioni pubbliche fino ad attività di coprogettazione quali indicate dalla Corte costituzionale (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 17).

Inoltre la necessità, richiamata da tutti gli attori sociali, che le scelte pubbliche necessarie per rispettare i rigorosi obiettivi europei di decarbonizzazione, si svolgano con modalità tali da contrastare il rischio di deindustrializzazione del paese, impone un cambio di orientamento sia delle politiche industriali sia di quelle sociali.

Questo nuovo orientamento potrà avvalersi delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie di sviluppare attività con maggiore efficienza energetica e a più basse emissioni inquinanti, compatibili con la protezione dell'ambiente.

¹⁰ Morrone 2022; Bifulco 2022; Cecchetti 2022; Di Salvatore 2022; Bruti Liberati 2022.

¹¹ Così *Esergo al Manifesto il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit. Vedi anche Rota (2024, 9), secondo cui fra i diversi valori in contrasto si configurerebbe «un sistema a gerarchia mobile da individuarsi in concreto, richiamandosi ad analisi e valutazioni tecnico scientifiche».

Nelle politiche sociali non basterà rafforzare gli strumenti difensivi degli ammortizzatori sociali, ma si dovranno creare le condizioni di sistema perché sia conveniente non dismettere ma aprire nuove iniziative economiche nei settori stimolati dalle due transizioni indicate nel PNRR (Caruso, Del Punta, Treu 2023, 19 e 34).

La direzione di marcia è chiara, o dovrebbe esserlo. Ma sarà difficile perseguirla perché le due transizioni hanno implicazioni non ancora prevedibili, anche se sono in grado di sconvolgere la geografia del nostro sistema produttivo e sociale.

La rivisitazione degli obiettivi e delle categorie tradizionali, che abbiamo ritenuto necessaria nella nostra riflessione con Riccardo, riguarda anzitutto le direzioni fondamentali dello sviluppo economico, e questa coinvolge in primis la responsabilità delle politiche pubbliche che si sono riconfermate decisive, dopo le deviazioni liberiste.

Ma la urgenza della questione ambientale sta stimolando sia la partecipazione della società civile organizzata alle attività pubbliche, sia nuove iniziative dirette di carattere collettivo sul piano della produzione, come le comunità energetiche, e del consumo e dell'efficientamento e riqualificazione energetica (Caruso, Del Punta, T. Treu 2023, 43).

Gli attori sociali, imprese e sindacati, sono chiamati in causa direttamente per tutti gli obiettivi delle due transizioni, anche perché il rilancio degli investimenti, specie infrastrutturali, necessari per contribuire allo sviluppo sostenibile deve essere accompagnato da nuove politiche sociali e del lavoro, in grado di sfruttare le opportunità occupazionali offerte delle due transizioni, specie dalla economia verde e dai servizi a di cura alle persone e al territorio, due bacini occupazionali ancora poco sfruttati ma con grande possibilità di crescita (Caruso, Del Punta, T. Treu 2023, 30).

La finalizzazione dell'attività delle imprese a un obiettivo di rilievo costituzionale come la salvaguardia dell'ambiente cambia anche i termini in cui si pongono la partecipazione dei lavoratori e il suo stesso fondamento.

Mentre nella dinamica delle relazioni industriali praticate nei sistemi di democrazia pluralista i rapporti partecipativi dipendono da una identificazione convenzionale e spesso precaria degli obiettivi comuni fra le parti, spesso presidiati in paesi con forti tradizioni conflittuali con il nostro da forme in tregua armata, nel nuovo contesto normativo e costituzionale il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità così definiti viene riconosciuto come fine comune delle parti.

Una simile indicazione non predetermina le modalità e la intensità delle forme partecipative che rientrano nelle scelte discrezionali del legislatore e ancor prima delle parti sociali.

Ma dovrebbe sollecitare nel nostro paese, la ricerca di un approccio nuovo alla questione, meno condizionato dalle storiche resistenze e diffidenze di entrambe le parti, e in grado di sperimentare modalità di partecipazione più incisive di quelle attuate in passato, ulteriori rispetto ai diritti di informazione e consultazione previsti dalle risalenti direttive europee.

Canali e procedure specializzate di partecipazione dei lavoratori potrebbero sperimentarsi, anche in versione forte, cioè cogestionale, nelle attività dirette alla tutela dell'ambiente e indicate come oggetto di responsabilità aziendale a questo

riguardo, a cominciare da quelle in cui la voce dei lavoratori può avere maggiore rilevanza e può offrire specifici contributi di conoscenza e di esperienza collettiva¹².

9. *Trial and error* per ripensare il diritto del lavoro nelle transizioni

Il compito richiesto ai giuristi del lavoro è di approfondire le implicazioni delle due transizioni, non limitandosi ad analisi di superficie, ma analizzando in chiave sistematica i cambiamenti da queste indotti e prospettici.

Le pagine scritte con Riccardo hanno espresso alcune considerazioni sugli istituti e sui problemi che ci sembrano più direttamente investiti dalle stesse transizioni: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche rispetto all'ambiente, riconfigurazione del tempo di lavoro e privacy, qualità delle prestazioni, diritto alla formazione continua, obiettivi e modalità della contrattazione collettiva, fino all'uso e al controllo delle tecnologie digitali, al welfare e alle (necessarie) dimensioni internazionali della regolazione del lavoro e delle imprese.

Le abbiamo pensate con la speranza che possano servire a sostenere le ricerche di altri, perché l'impegno per comprendere il futuro del lavoro e delle imprese nell'era digitale e per dare risposte convincenti è appena cominciato.

In conclusione a queste pagine dedicate all'opera di Riccardo, appassionato giurista riformatore, voglio esplicitare una indicazione di metodo che credo rifletta almeno in parte il suo insegnamento. Il compito da noi assunto di rivisitare gli istituti del lavoro alla stregua delle transizioni epocali in atto, in particolare di quella ecologica, richiede una ricerca di lungo periodo condotta su basi valoriali e analitiche rigorose per motivare fondatamente le scelte pubbliche sia di politica industriale sia di politica del lavoro (Caruso, Del Punta, T. Treu 2023, 20).

Perché si tratta non solo di mantenere saldi i principi guida, ma anche di costruire percorsi condivisi per calarli nella complessità delle transizioni e per convincere gli attori protagonisti pubblici e privati a darvi seguito.

È una strada lunga e tortuosa, come quella che in passato è stata seguita per superare «la contrapposizione fra diritto del lavoro ed economia¹³, ancorata all'antitesi tra liberismo e garantismo valoriale, «che è sostenuta da operatori ed esperti di entrambe le discipline» (dall'esergo di Riccardo del Punta).

Per chi percorre questa strada la vita di Riccardo e le sue analisi colte e sapienti sono ancora fonte di indicazioni utili. Lo confermano le sue parole nell'esergo messo in capo al manifesto sulla giusta transizione, che mi sembrano significative anche per sintetizzare il suo metodo di ricerca e il suo impegno di riformatore.

«Ragionare in termini di sostenibilità non lo intendiamo come una deduzione unidirezionale da un unico principio, bensì come una acuta consapevolezza della complessità e spesso della contraddittorietà dei contesti reali, di guisa che ad essi non è possibile reagire con una sola affermazione di valore o con un unico

¹² Al riguardo vedi più diffusamente i miei rilievi in *L'impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, di prossima pubblicazione in Astrid.

¹³ Si veda la evoluzione al riguardo delle tesi dell'Ocse riflesse negli *employment outlook* degli anni recenti.

approccio cognitivo. Occorre invece giocare su più piani e su più tasti, secondo un metodo che deve contemplare il *trial and error*».

«È di un diritto del lavoro postideologico (in tutti i sensi) e fattivo nella creazione di capacità dei lavoratori che si avverte il bisogno».

Riferimenti bibliografici

- Bifulco, R. 2022. "La legge costituzionale, 1/2022: Problemi e prospettive." *AGEI*: 7 sgg.
- Bruti Liberati, F. 2022. "Lotta al cambiamento climatico e sostenibilità ecologica e sociale." *Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 545 sgg.
- Caruso, B. "M. D'Antona e l'idea di soggetto nel diritto del lavoro." *WP CSDLE» M. D'Antona*», IT 464.
- Caruso, B. 1986. *Contributo allo studio della democrazia nel sindacato*. Milano: Giuffrè.
- Caruso, B., Del Punta, R., Treu, T. 2023. *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo «oltre» il Manifesto*. Centre for the Study of European Labor Law. Disponibile su CSDLE.Law.unicat.it.
- Caruso, B., Del Punta, R., Treu, T. 2023. *Manifesto per un diritto del lavoro nella giusta transizione*. Centro Studi "Massimo D'Antona".
- Cecchetti, M. 2022. "La riforma degli art. 9 e 41 Cost.: un'occasione mancata per il futuro delle politiche ambientali." *Quaderni Costituzionali*, 351 sgg.
- Chiaromonte, W., Vallauri, M.L. 2024. *Trasformazioni, valori e regole del lavoro*. Vol. I: Scritti scelti sul diritto del lavoro; Vol. II: Scritti scelti di diritto del lavoro. Firenze: Firenze University Press.
- Cipriani, A., Gramolati, A., Mari, G. 2018. *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Firenze: Firenze University Press.
- Davidov, G. 2016. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford Monograph on Labor Law.
- Del Punta, R. 2014. "Verso la individualizzazione dei rapporti di lavoro?" In *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di L. Corazza, R. Romei, 121 sgg. Bologna: Il Mulino.
- Del Punta, R. 2016. "Labour Law and the Capability Approach." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 32, 4: 383-406.
- Del Punta, R. 2017. "Introduction to Guy Davidov, A Purposive Approach to Labour Law." *Giornale del Lavoro e di Relazioni Industriali* 156.
- Del Punta, R. 2020. "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." In *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, 11 sgg. Bologna: Il Mulino.
- Del Punta, R. 2022. *Diritto del lavoro e valori*. In *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di R. Del Punta. Firenze: Firenze University Press.
- Di Salvatore, L. 2022. "Brevi osservazioni sulla revisione degli art. 9 e 41 della Costituzione." *Costituzionalismo Italiano* 1.
- Morrone, A. 2022. "La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale." *Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali* 4: 513 sgg.
- Perulli, A., Treu, T. 2022. *In tutte le sue forme e applicazioni*. Torino: Giappichelli.
- Rota, R. 2024. "L'incidenza della novella costituzionale degli articoli 9 e 41 sul bilanciamento degli interessi." *Astrid Rassegna* 384, 4.
- Treu, T. 1965. "Potere dei sindacati e diritti acquisiti dagli associati nella contrattazione collettiva." *Rivista di Diritto Collettivo*, 333 sgg.
- Treu, T. 2023. "Diritti e politiche sociali nel contesto europeo." *Lavoro e Diritto*, 79 sgg.
- Tullini, P. 2022. "La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale." *Labour & Law Issues* 1, 4: 43-56.