UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS AND ENVIRONMENT

ANNALI 2019 DEL DIPARTIMENTO JONICO

ANNO VII

ESTRATTO

DOMENICO GAROFALO

Il diritto del lavoro e l'avvocato giuslavorista: *simul stabunt vel simul cadent?*

EDIZIONI JSGE

ISBN 9788894281088

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
Bruno Notarnicola

DIRETTORE DEGLI ANNALI
Nicola Triggiani

COMITATO DIRETTIVO
Nicola Triggiani, Paolo Pardolesi, Giuseppe Tassielli,
Danila Certosino, Laura Costantino, Nicola Fortunato,
Patrizia Montefusco, Angelica Riccardi, Maurizio Sozio

COMITATO SCIENTIFICO
Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Domenico Garofalo,
Francesco Mastroberti, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano,
Giuseppe Tassielli, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio,
Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Daniela Caterino,
Gabriele Dell'Atti, Michele Indellicato, Ivan Ingravallo,
Antonio Leandro, Giuseppe Losappio, Pamela Martino,
Francesco Moliterni, Concetta Maria Nanna, Fabrizio Panza,
Paolo Pardolesi, Giovanna Reali, Umberto Salinas,
Paolo Stefanì, Laura Tafaro, Umberto Violante

RESPONSABILE DI REDAZIONE
Patrizia Montefusco

Contatti:
Prof. Nicola Triggiani
Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco
Via Duomo, 259 74123 Taranto, Italy
e–mail: annali.dipartimentojonico@uniba.it
telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595
http://edizionidjsge.uniba.it/

VITA ACCADEMICA

Domenico Garofalo

IL DIRITTO DEL LAVORO E L'AVVOCATO GIUSLAVORISTA: *SIMUL STABUNT VEL SIMUL CADENT*?[*]

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Premessa metodologica. – 3. L'invasione dell'economia nel diritto del lavoro. – 4. La reazione al nuovo corso. – 5. Il ricorso ai principi costituzionali. – 6. Conclusioni.

1. In un'iniziativa dedicata al tema dei "diritti ed effettività della tutela" riguardato dall'angolo di visuale dell'avvocato e coniugato nelle sue varie manifestazioni (minori, famiglia, diritti umani ecc.) dovrei da giuslavorista sentirmi a perfetto agio considerando, da un lato, che appartiene allo statuto epistemologico del diritto del lavoro la tutela del lavoro, che identifica il *proprium* assiologico della nostra materia; dall'altro lato, che i diritti del lavoratore, quale contraente debole, sono assistiti da garanzie sostanziali (indisponibilità) e processuali (processo del lavoro) finalizzati a renderne effettivo il godimento; ma per le ragioni che illustrerò, mi sento decisamente a disagio.

Non v'è dubbio che alla crisi del diritto del lavoro, per come si è formato ed è cresciuto nell'epoca del garantismo, fa da *pendant* la crisi dell'avvocatura giuslavoristica: la "lista della spesa" è decisamente lunga.

Credo si possa agevolmente convenire su alcune cause di tale crisi:

a) l'utilizzabilità, senza necessità di assistenza legale, di strumenti alternativi al contenzioso;
b) lo spropositato costo economico per contributi unificati (di "entrata" e di "uscita") e per spese di lite poste a carico del soccombente senza lesinare (cfr. sentenze con condanna a spese di lite per oltre 10.000 euro!);
c) la forte riduzione dei margini di impugnazione in appello e in cassazione;
d) e, non ultimo, l'accesso non specialistico alla difesa, con l'effetto che spesso transitano sulle nostre scrivanie cause pregiudicate in primo grado per difese alla "io speriamo che me la cavo".

Fatta questa avvertenza, individuo il perimetro del mio intervento.

[*] Relazione tenuta al convegno del Consiglio Nazionale Forense "Avvocati: diritti ed effettività della tutela" - Roma 11 dicembre 2019.

2. Discutiamo del ruolo dell'avvocato al cospetto dei diritti e dell'effettività della tutela, ruolo decisamente rilevante se è vero che è il giudice a decidere, ma sulla base della prospettazione del caso che fa l'avvocato e delle argomentazioni che esso adduce, non considerando l'ipotesi – niente affatto rara – che il Giudice per così dire "se ne vada per i fatti suoi", in preda ad un eccesso di protagonismo[1].

L'altra notazione di metodo riguarda il mio approccio al tema, non potendo non evidenziare che in questa sede rifletto nella duplice veste di avvocato ma anche di accademico della materia giuslavoristica, quindi da una posizione spesso (ma non sempre) privilegiata, venendo in contatto con l'evolversi della materia "qualche ora prima" che approdi nelle aule giudiziarie.

Al fondo della mia riflessione si agita una domanda che spesso mi rivolgono i giovani colleghi giuslavoristi: "che fine faremo?" Domanda nient'affatto retorica ma decisamente inquietante.

Come rispondere a questa domanda?

Attingendo al serrato dibattito (allo stato sopito) sviluppatosi a cavallo delle due ultime riforme – quella del 2012 (*Fornero*) e quella del 2015 (*Jobs Act*) – parto dai fattori di crisi del diritto del lavoro[2], per verificare se e come si possano superare, dando conto delle varie proposte fatte dagli studiosi della materia.

3. La grande crisi economica che attanaglia le democrazie occidentali si è abbattuta sul diritto del lavoro mettendone in discussione tutte le componenti del suo storico modello[3].

Alla "micro-discontinuità", che ha caratterizzato l'evoluzione del diritto del lavoro, si è sostituita una "macro-discontinuità" capace di cancellare il tradizionale approccio garantistico con un vistoso ampliamento delle prerogative imprenditoriali.

Non si tratta di un semplice processo di de-regolazione, ma qualcosa di più profondo che mette in discussione la legittimazione tecnica della materia e la sua effettività.

Vi è chi[4] legge le trasformazioni in atto del diritto del lavoro come mutamento del paradigma scientifico, nel senso che quello precedente, aderente ai principi costituzionali, è stato soppiantato da un nuovo paradigma proiettato verso un fine sostanzialmente di carattere economico.

Quali le ragioni di tale mutamento?

---

[1] v. R. De Luca Tamajo, *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci ed ombre di un'attitudine creativa*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, p. 813 ss.

[2] R. Del Punta, *Il "nuovo giuslavorista",* in *Diritti Lavori Mercati*, 2016, p. 489 ss.

[3] v. P. Grossi, *La grande avventura giuslavoristica*, in *Rivista Italiana di Diritto Lavoro*, 2009, p. 5 ss.

[4] A. Perulli, *L'idea di diritto del lavoro. Oggi*, Cedam, Padova, 2016, p. XLI ss.

Secondo Caruso[5] la spiegazione sta nell'incapacità del vecchio paradigma di stampo protettivo-solidaristico di fronteggiare i problemi posti dalla globalizzazione e dal cambiamento tecnologico a cui si aggiungono la crescita della disoccupazione, le nuove forme di diseguaglianza e i conflitti orizzontali tra diverse categorie di lavoratori, donde l'esigenza di un nuovo paradigma. Secondo Perulli[6] tale mutamento affonda le sue radici in processi più ampi e radicali e attiene agli effetti della globalizzazione sui sistemi sociali e giuridici dei paesi economicamente più avanzati (fenomeni a lungo trascurati dai giuslavoristi).

La globalizzazione ha messo in crisi il fondamentale ruolo del diritto del lavoro di regolazione della concorrenza (la protezione del lavoratore è solo un effetto secondario di tale funzione regolativa del mercato), creando le premesse per pratiche di *dumping* sociale distorsive della concorrenza e riaprendo la competizione non solo tra le imprese ma anche tra i lavoratori.

Come può reagire il giuslavorista all'invasione dell'economia nel diritto del lavoro?

Speziale[7], rigettata l'ipotesi di un atteggiamento autoreferenziale, di rifiuto dell'incidenza dell'economia sul diritto del lavoro (definito "irrealistico") ed, anzi, ritenuta indispensabile un'apertura cognitiva verso la scienza economica, propone un atteggiamento del giuslavorista così sintetizzabile:

1. di contestazione della pretesa scientificità delle elaborazioni della teoria economica, sottolineandone la contraddittorietà sul piano empirico (ad esempio mettendo in discussione il nesso causale tra la riduzione delle tutele del lavoro e la crescita dell'occupazione);

2. di difesa del metodo giuridico dagli obiettivi economici (in quanto anch'essi devono essere soggetti a "vincoli interpretativi"), che va protetto e ribadito a tutti i costi, essendo il *proprium* ineliminabile del diritto in generale e del diritto del lavoro in particolare;

3. di difesa della dimensione assiologica del diritto del lavoro, i cui valori discendono dalla Costituzione Repubblicana e da norme ordinarie, oltre che da fonti sovraordinate come le Carte fondamentali e i Trattati internazionali; difendere tali valori significa rifiutare la pretesa economica che il diritto del lavoro debba garantire la competitività dell'impresa o dei sistemi economici, pena il suo totale snaturamento;

4. di (ri)affermazione dei valori e degli obiettivi del diritto del lavoro, di difesa dell'autonomia della materia da altre scienze sociali, *in primis* dalla scienza economica; e per ridurre la deriva economicista soccorrono i principi costituzionali, dovendosi riaffermare la funzione fondamentale del diritto - e del diritto del lavoro in particolare

[5] B. Caruso, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro. Oggi*, Cedam, Padova, 2016, p. 239 ss.
[6] A. Perulli, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2016, I, p. 11 ss.
[7] V. Speziale, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, WP CSDLE 322/2017, p. 55 ss.

- di arbitraggio tra valori per organizzare la coesistenza e la coordinazione tra diverse razionalità[8].

Secondo Perulli[9] è necessaria una profonda ricodificazione concettuale, dello statuto disciplinare del diritto del lavoro che parta dalla tematica delle fonti sino alla sua struttura e funzione. Il diritto del lavoro non può che ribadire la propria naturale vocazione regolativa della concorrenza tra imprese e lavoratori, pena negare un elemento fondamentale del suo DNA. Il nuovo paradigma dovrà quindi rispondere ai problemi emergenti nello scenario concorrenziale quali ad esempio:

- la regolazione della mobilità transnazionale dei lavoratori;
- la regolazione dei comportamenti opportunistici basati sull'arbitraggio regolativo;
- il rilancio delle clausole sociali sia all'interno degli appalti pubblici sia nei trattati del commercio internazionale.

Ancora, il nuovo paradigma dovrà essere in grado di dare risposte sul piano individuale ad una serie di interrogativi, tutti riconducibili all'emancipazione del lavoratore (lavoro dignitoso, cittadinanza sociale, tutela della professionalità e dell'occupabilità).

Fondamentale, a tal fine, è il rinnovamento istituzionale del diritto del lavoro (vedi l'esperienza francese e tedesca) che porti all'assorbimento dei conflitti, alla motivazione della forza lavoro, all'aumento della produttività e, infine, alla legittimazione sociale delle decisioni manageriali.

Quindi una modernizzazione cooperativa che ricostruisca un percorso di legittimazione sociale delle norme giuslavoristiche.

Il dibattito innanzi sintetizzato, come anticipato in premessa, si è sviluppato a margine della riforma del lavoro a cavallo del 2012/2015 rispetto alla quale pongo due interrogativi: "quanto" e "perché" è cambiato il diritto del lavoro specie nell'ultimo decennio.

Partendo dal primo interrogativo (quanto è cambiato), va detto che le riforme del lavoro, specie quelle attuate nel quadriennio 2012-2015 (*Fornero - Renzi*), hanno determinato una significativa liberalizzazione dei poteri datoriali (in entrata, nella gestione del rapporto e in uscita), accompagnata da un "giro di vite" sugli ammortizzatori sociali e da un progetto (allo stato rimasto ancora tale) di politica attiva del lavoro.

Una netta discontinuità, quindi, rispetto alla prolungata stagione di garantismo legislativo, contrattual-collettivo e giudiziale, alla ricerca – così si è detto – delle flessibilità necessarie al sistema. Ne è conseguita una riscrittura di alcune assi portanti

[8] Secondo l'insegnamento di G. Teubner, *Diritto policontesturale: prospettive giuridiche della pluralizzazione dei mondi sociali,* nella traduzione di Bodmer B., Mazza Teubner E., La città del Sole, Reggio Calabria, 2006.

[9] A. Perulli, *L'idea di diritto del lavoro*, cit.; adesivamente V. Speziale, *La mutazione genetica,* cit.

del diritto del lavoro, che senza decretarne la morte, ha modificato il punto di arrivo della mediazione legislativa.

Il diritto del lavoro è nato e cresciuto per tutelare il soggetto debole della relazione contrattuale e i suoi valori personalistici di libertà, sicurezza e dignità ma pur sempre all'interno di una ponderazione storicamente variabile con le esigenze di competitività e di sopravvivenza di un sistema capitalistico legittimato dall'ordinamento.

La materia mantiene la propria identità anche quando sposta la frontiera mobile della mediazione (tutela del lavoratore *versus* esigenze di competitività) in favore di istanze diverse (efficienza e competitività delle imprese nell'economia globalizzata, rilancio dell'occupazione, tutela degli *outsider*). E infatti ci sono esigenze e valori di carattere universale della persona che lavora che non tollerano alcun condizionamento (connotazione assiologica del diritto del lavoro), ad esempio la tutela della professionalità (art. 2103 c.c.)[10].

Passando al secondo interrogativo (perché è cambiato), la ragione di tale rapido mutamento di scenario normativo e di politiche del lavoro è da individuarsi in primo luogo nella modifica delle condizioni strutturali in cui opera la materia: rivoluzione tecnologica, esternalizzazione e polverizzazione logistica delle imprese, globalizzazione della concorrenza, influenza delle istituzioni europee sulle politiche del lavoro, crisi economico-finanziaria.

A tale mutamento ha concorso, altresì, la prolungata resistenza dell'ordinamento, nelle sue varie componenti parlamentari, giudiziarie e sindacali, a processi di cauto e graduale riformismo. Si condivide a tale proposito il rinvio fatto da De Luca Tamajo al pensiero di Liso che, pur attento al taglio garantistico e alla valenza assiologica del diritto del lavoro, si domandava: «quanta responsabilità nella qualità regressiva di questi percorsi sia da addebitare a quella parte della sinistra che definirei "romantica" e "benaltrista", ostinata nel considerare quelle rigidità come intangibili tabù, e quindi non disponibile a riconsiderare criticamente l'effettiva adeguatezza della disciplina di determinati istituti e non disponibile alla ricerca di tecniche alternative di tutela dei beni che le stanno a cuore»[11].

4. Le ipotesi formulate per disinnescare il nuovo corso del diritto del lavoro sono varie, potendosi citare:

- il ricorso ai principi costituzionali;
- le interpretazioni costituzionalmente orientate;
- il recupero dei principi civilistici;
- i c.d. vincoli di sistema (ad esempio l'art. 1455 c.c. sul criterio della proporzionalità);
- le spinte garantiste della contrattazione collettiva;

[10] R. De Luca Tamajo, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Diritti, Mercati, Lavori*, 2016, p. 5 ss.
[11] *Ibidem.*

- le convenienze negoziali degli accordi individuali.

Di seguito mi soffermo sulla prima ipotesi, centrata sul ricorso ai principi costituzionali, per vagliarne la percorribilità.

5. Il ricorso ai principi costituzionali per disinnescare il "nuovo corso" del diritto del lavoro, per essere valutato riconduce alla questione del metodo giuridico funzionale alla certezza dei rapporti.

Da questo punto di vista va sottolineata la specificità del diritto del lavoro, in quanto esso intrattiene un dialogo con valori o principi sottostanti al contratto di lavoro subordinato (dignità, eguaglianza, sicurezza), donde la necessità di un metodo che consenta a tali valori-principi di dialogare con il diritto positivo.

Le carte costituzionali dell'occidente democratico rappresentano germi di giusnaturalismo (cioè di valori pre-giuridici) inseriti in seno all'ordinamento positivo quali guide e limiti dell'attività legislativa, ma anche interpretativa.

L'importanza dei principi lavoristici all'interno della Carta Costituzionale pone la necessità di ricercare una tecnica che metta in comunicazione il diritto con i valori/principi che gli preesistono [12]. Secondo Giugni [13], un contributo per la comprensione della norma lavoristica proviene dalla sociologia: l'argomentazione giuridica è basata su una analisi della situazione di fatto, così recependo materiali extra legislativi nel corpo del diritto del lavoro. Tale impostazione è criticata sia da D'Antona [14], secondo cui così si trascura del tutto il momento prescrittivo tipico dell'analisi giuridica a favore del momento puramente descrittivo, sia da Natoli[15], che ripropone l'atteggiamento di Barassi[16] verso la sociologia. Secondo Mazzotta[17], la perdita di centralità del ruolo del giurista quale mediatore sociale non va ricondotta all'apertura verso la sociologia quanto alla prevalenza del paradigma economicistico.

La valorizzazione dei principi postula, viceversa, una struttura del ragionamento giuridico ben diversa da quella riferita alla fattispecie. Le norme costituzionali hanno una struttura senza fattispecie, per cui l'applicazione delle stesse non passa attraverso un raffronto tra fattispecie astratta e fattispecie concreta, bensì attraverso la diversa tecnica del bilanciamento tra valori o attraverso il parametro della ragionevolezza. Ciò si riflette anche sulle tecniche interpretative con abbandono dell'antico sillogismo aristotelico a favore di una nuova teoria dell'argomentazione basata sulle "buone ragioni" con un avvicinamento del sistema di *civil law* a quello di *common law*: il

[12] O. Mazzotta, *Nel laboratorio del giuslavorista*, in *Labor,* 1/2017, p. 5 ss.
[13] G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffré, Milano, 1960.
[14] M. D'Antona, *L'anomalia post-positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in Opere, Giuffré, Milano, 2000, p. 53 ss.
[15] U. Natoli, *Epifenomenologia e "statuto dei diritti dei lavoratori (con una postilla)",* in *Rivista Giuridica del Lavoro*,1970, I, p. 266 ss.
[16] L. Barassi, *Il contratto del lavoro nel diritto positivo italiano*, Soc. Editrice libraria, Milano, 1901, pp. 1-2.
[17] O. Mazzotta, *Nel laboratorio del giuslavorista,* cit., p. 9, spec. nota 11.

giudice si fa legislatore, con centralità del profilo motivazionale della decisione che deve essere criticamente controllabile. Niente affatto condivisibile è, pertanto, la modifica dell'art. 360 n. 5 c.p.c. che impedisce tale controllo critico avendo eliminato il vizio di omessa o contraddittoria motivazione.

Ne consegue la crisi della certezza del diritto oltre che un conflitto con l'art. 12 delle preleggi[18].

Emerge, quindi, l'indispensabilità della fattispecie a fronte di un diritto organizzato intorno a principi, utilizzabili per la tutela dei diritti della persona ma non per la regolazione dello scambio sinallagmatico, come dimostra l'applicazione giurisprudenziale delle clausole generali (vedi la giurisprudenza sui licenziamenti in tema di giustificato motivo oggettivo, di tempestività della contestazione, di eccessiva onerosità). Altrettanti rilievi si possono opporre alla interpretazione costituzionalmente orientata[19].

Conclusivamente è imprescindibile che il metodo giuridico preesista al momento della applicazione e sia trasparente, pena la pericolosa creatività del giudice, che sovente sconfina in una inammissibile creazione di norme o di applicazione delle stesse *praeter legem*.

6. Mi avvio alla conclusione, proponendo il recupero, a certe condizioni, del valore assiologico del diritto del lavoro.

Ancorare quest'ultimo al mantenimento del paradigma normativo protettivo e alla sua compattezza, per non annacquare la sua densità e specificità regolativa[20] significa chiudere gli occhi di fronte alla realtà che propone qualcosa di nuovo se non sul piano "qualitativo" sicuramente sul piano "quantitativo"; si allude ai seguenti fenomeni:

- modelli avanzati di organizzazione d'impresa, a forte intensità partecipativa sia dei *manager* sia dei lavoratori;
- forme nuove di cooperazione di lavoratori (anche al di fuori del lavoro in cooperativa) non più epifenomeni né periferia del diritto del lavoro.

La preservazione del perimetro regolativo del diritto del lavoro interno al concetto tradizionale di subordinazione non è più accettabile secondo Caruso-Del Punta[21] per due ragioni di fondo:

1) la prima è di carattere giuridico-costituzionale, in quanto presuppone una lettura orientata e certamente limitativa della Carta Costituzionale che a parte alcune norme (artt. 36-37) riguarda il lavoro in tutte le sue manifestazioni (v. *gig economy*);

---

[18] R. Del Punta, *Il giudice e i problemi dell'interpretazione: una prospettiva giuslavoristica,* in *Rivista Italiana Diritto Lavoro*, 2014, p. 373 ss.
[19] O. Mazzotta, *Nel laboratorio del giuslavorista*, cit., p. 15 ss.
[20] L. Mariucci, *Stereotipi, circolarità e discontinuità nel diritto del lavoro,* in *Lavoro e Diritto*, 2015, p. 209 ss.
[21] B. Caruso, R. Del Punta, *Il diritto del lavoro* e *l'autonomia perduta*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, p. 645 ss.

2) la seconda ragione attiene al paradigma scientifico: l'esistenza di una realtà diversificata e complessa fatta non di sola subordinazione.

Tutto ciò implica:

- che tale diversità deve entrare a far parte dello Statuto del nuovo diritto del lavoro;
- riconoscerne "l'unità molteplice"[22].

Del resto, il cambiamento riguarda anche il nucleo duro del diritto del lavoro, cioè il lavoro subordinato nell'impresa: i lavoratori dell'industria 4.0 sono ben diversi dagli operatori del *call center* o dai lavoratori della logistica; sono lavoratori "diversi" che stentano ad essere contenuti nella fattispecie *standard* e nella sua regolazione.

In sintesi, il rinnovato paradigma del diritto del lavoro dovrebbe sussumere la complessità e la differenziazione come un dato non accidentale, ma strutturale. Utili a tal fine potrebbero essere anche dinamiche regolative personalizzate (personalizzazione del contratto individuale), ma anche la contrattazione aziendale non a fine ablatorio di diritti, ma come laboratorio di nuovi meccanismi di arricchimento individuale e collettivo (*welfare* aziendale).

Inoltre, nel perimetro regolativo del diritto del lavoro dovrebbe confluire lo spazio sociale ed economico abitato dal ceto medio impoverito (v. liberi professionisti) che oggi, abbandonato l'individualismo, invoca e auspica tutele legislative e collettive (v. l. n. 81/2017). Ceto medio non da ricondurre alle regole del lavoro subordinato, ma da inserire in strategie regolative differenziate che tuttavia appartengono allo statuto del diritto del lavoro e non ne costituiscono una deviazione occasionale, in quanto, anche per questo ceto medio, rilevano le ragioni fondative della materia, *in primis* la tutela della dignità della persona che lavora[23]. Significativamente a questa conclusione perviene, sia pure a malincuore, persino Mariucci[24] secondo cui, tramontata l'idea che il diritto del lavoro possa essere pensato come "chiave rilevante, se non determinante, di trasformazione della società e di costruzione di diversi modelli di sviluppo sociale", comunque esso sarà "la chiave più efficace attraverso cui tentare di padroneggiare le differenze, dato che il principale rapporto sociale tra l'uomo e il suo ambiente, ovvero il legame tra l'uomo e il mondo in cui vive, continua ad essere costituito appunto da questo: il lavorare, cioè lo svolgere una attività socialmente riconoscibile".

[22] T. Treu, *I lavori si trasformano. Anche regole e welfare devono cambiare*, in *Arel*, 2014, p. 45 ss.
[23] T. Treu, *Uno statuto per un lavoro autonomo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, p. 603 ss.
[24] L. Mariucci, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, p. 585 ss.