

Un approccio umanistico al lavoro digitale. Riflessioni a margine

Patrizia Tullini

1. La digitalizzazione e il lavoro: dal dubbio alla speranza

Non sono molti i contributi che Riccardo Del Punta ha dedicato al lavoro nell'economia digitale ma – quando lo ha fatto – ha scelto la prospettiva a lui più congeniale, specialmente nei tempi recenti, con lo sforzo squisitamente epistemologico di conoscere una realtà ampia e molteplice all'interno della quale si colloca il lavoro come un tassello importante, ma non l'unico tassello della nuova progettualità giuridica e sociale.

Contrariamente a quello che potrebbe sembrare appropriato per il giurista – che spesso predilige il compito tecnico-sistematico del diritto vigente anziché quello radicalmente innovativo – occorre avere il coraggio di fare congetture su ciò che sta accadendo, senza attendere che il presente sia sedimentato e filtrato, perché «è del tutto evidente che qui nulla si placa e tutto si trasforma incessantemente» (Del Punta 2022, 509). Pur avendo la consapevolezza, ha avvertito Riccardo, che assistiamo ad un fenomeno in piena corsa e dobbiamo accettare socraticamente la provvisorietà del discorso giuridico.

Del resto, lo ha scritto chiaramente: è il metodo del dubbio quello che può guidarci in questa fase in rapida evoluzione, senza cedere alla tentazione di fughe in avanti o alle visioni troppo definite del futuro, perché è difficile dominare la mole di informazioni che la tecnologia sta producendo in tutti i campi (Del Punta 2019, 15). Di fronte alle nuove forme occupazionali che stanno emergendo nell'economia digitale il suo approccio epistemologico ruota attorno all'idea

Patrizia Tullini, University of Bologna, Italy, patrizia.tullini@unibo.it, 0000-0002-8184-1850

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

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

Patrizia Tullini, *Un approccio umanistico al lavoro digitale. Riflessioni a margine*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.70, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1131-1140, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

– tutta umanistica – che la rivoluzione tecnologica possa contribuire a migliorare il modo di prestare lavoro e, più complessivamente, possa arricchire l'esperienza del lavoro umano.

Questa prospettiva di segno umanistico richiede anzitutto un'impegnativa opzione filosofico-culturale: quella di respingere importanti costruzioni del pensiero del Novecento (a partire dalle filosofie di Heidegger e di Junger) che hanno criticato la tecnica (cui, oggi, si aggiunge la tecnologia) negando, o comunque disconoscendo, il suo potenziale emancipatorio e trasformativo. Teorie, queste, che hanno espresso la preoccupazione che la tecnica, generando una rappresentazione inautentica della realtà, possa sovrastare il rapporto dell'essere umano con il suo ambiente oppure ridurlo nei termini d'un mero sfruttamento sino allo smarrimento di sé (Irti 2023, 203).

Che cosa evochiamo quando parliamo di lavoro digitale? Del Punta risponde che, in realtà, non si evoca un tema di discussione ma si mobilitano soprattutto dei sentimenti, tutti profondamente umani. E coglie perfettamente nel segno, se è vero che persino i matematici e i sociologi della scienza avvertono che la portata economico-sociale dell'intelligenza artificiale è rappresentata anzitutto dal suo lato emozionale. Si percepisce solo «il suo molteplice e camaleontico volto umanoide con cui essa si interfaccia a noi e che le deriva dai dati generati da umani sui quali è stata addestrata»: si tratta del *bias* antropomorfo di cui siamo intrisi (Contucci 2023).

Il sentimento più immediato è la «grande paura» che il lavoro possa essere sostituito dalle macchine, o peggio, che il lavoro finisca – come preconizzato nelle catastrofiche profezie di fine secolo scorso – perdendo così la sua carica inclusiva e promozionale posta alla base della costruzione della cittadinanza sociale che ha così profondamente segnato il Novecento. Potrebbe accadere che il lavoro diventi «strumento di ansia e incertezza esistenziale, e non più di sicurezza e di integrazione sociale, rompendo quindi il suo legame strutturale con i diritti di cittadinanza» (Mariucci 2023, 712).

E tuttavia, l'altro sentimento pienamente umano, senza dubbio meno frustrante, è «la grande speranza» che la rivoluzione tecnologica possa comportare una trasformazione del mondo del lavoro e costituisca finalmente l'occasione per un ripensamento dei tradizionali valori di riferimento della disciplina lavoristica e delle sue tecniche giuridiche.

In altre parole, Del Punta respinge l'opzione della paura, della richiesta insistente di sicurezza che viene incanalata verso la regolazione giuridica. Un'opzione che, al contrario, ha indotto una cospicua corrente di pensiero ad avvicinare l'epoca che stiamo vivendo ad una sorta di «feudalesimo digitale» (Bazzanella 2020; Arditi 2023; Varoufakis 2023).

La categoria ermeneutica del feudalesimo è abbastanza ricorrente nella storia del pensiero giuridico: negli anni '70 del secolo scorso la letteratura giuslavorista evocò l'immagine del «feudalesimo industriale» per descrivere l'ambiente totalizzante creato dall'impresa, in grado di assorbire quasi completamente la sfera personale del lavoratore, limitando i suoi diritti fondamentali. L'intero arco della vita era scandito dai tempi di lavoro e predeterminato dall'organizza-

zione dell'impresa: le età e le diverse fasi dell'esistenza risultavano funzionali al sistema industriale, a cominciare dal primo apprendistato sino al momento del pensionamento.

Secondo la visione filosofico-giuridica più aggiornata, la svolta digitale dell'attuale capitalismo potrebbe agevolare un ritorno a relazioni di dipendenza e di dominio personale, perché quanto più si diffonde la mancanza di sicurezza e si avverte l'incertezza riguardo al futuro tanto più facilmente si creano vincoli di soggezione sul piano economico-sociale e giuridico. Come il periodo feudale ha istituzionalizzato e normato il dominio personale, così nella contemporaneità si starebbero ri-creando assetti caratteristici della dipendenza personale con l'unica differenza del loro carattere occulto e sommerso: nonostante si pensi di vivere in un'epoca più libera, in realtà ci si basa sulla convinzione fallace secondo cui essere liberi significa essere sicuri.

Il potere economico si presenta diffuso e de-localizzato in una serie di centri delegati al funzionamento del meccanismo accumulativo, mentre la maggioranza dei lavoratori vive in condizioni di povertà crescente e di assoggettamento. La tecnologia, in particolare, sarebbe in grado di innescare una relazione di dipendenza così intensa a carico del soggetto-lavoratore, che ne risulterebbe patologicamente afflitto. Sarebbe ingenuo, infatti, supporre di conoscere il capitalismo digitale solo «tramite il prisma della sua azione economica, o che le sfide che abbiamo davanti si limitino alla comprensione, al contenimento e alla trasformazione dei suoi meccanismi fondanti» (Zuboff 2019, 365). Invero le conseguenze dell'accumulazione e della concentrazione di poteri sembrerebbero già tracimate oltre le pratiche commerciali per invadere il tessuto delle relazioni economico-sociali e condizionare i bisogni dell'individuo (Patrignani 2023).

Riccardo Del Punta abbraccia la sfida del dubbio, ma fermamente respinge la paura. Coltiva invece la prospettiva esattamente opposta: quella della liberazione dell'individuo-lavoratore dalla soggezione e dal dominio di altri. Se si vuole tentare una congettura sul presente – scrive – si dovrà ipotizzare che l'impatto del fenomeno della digitalizzazione sia positivo, appunto emancipatorio, soprattutto per il lavoratore subordinato. Il lavoro 4.0 – da intendersi come un'enfaticizzazione del post-fordismo – promette un'evoluzione, di più una *trasfigurazione*, del vincolo di etero-direzione e di soggezione personale, ponendo al centro della definizione dell'art. 2094 c.c. la «collaborazione con l'impresa» anziché «la collaborazione nell'impresa».

Irrompe qui la questione della libertà secondo quel filone del pensiero liberale, riconducibile in particolare a Philip Pettit (2014), che ha concettualizzato i contenuti della libertà non solo in termini negativi e positivi ma come affrancamento *dall'altrui dominio*, anche con esplicito riferimento alla condizione sociale del lavoratore. La focalizzazione cognitiva che ha catturato la riflessione di Del Punta è «tutta sulle capacità di ciascun individuo di realizzare effettivamente le proprie aspirazioni di vita» in qualunque ambito, compreso quello lavorativo. Ed è proprio nel contesto della *smart factory* che sembra darsi una possibile complementarità di interessi tra impresa e lavoro, tramite la sperimentazione di

pratiche collaborative che auspicabilmente (sul registro della «grande speranza») aprano la strada alla dimensione essenziale dell'auto-realizzazione umana (Del Punta 2016, 363).

Gli elementi sintomatici di questa trasfigurazione del lavoro si potrebbero già cogliere nei rinnovati modelli dell'impresa che presentano caratteri meno gerarchici e puntano a sviluppare relazioni orizzontali con i lavoratori. Modelli imprenditoriali e manageriali che sono più concentrati sugli obiettivi della prestazione, sul coinvolgimento del lavoratore e sulla cultura organizzativa, sugli spazi di autonomia individuale e di auto-responsabilizzazione, oltre che – nei casi più fortunati – sul potenziale creativo dei flussi informativi delle tecnologie digitali (per alcuni esempi cfr. Rademoli, 2023, 13; Spina, Antonelli 2023, 17).

Del resto, non si può negare che le nozioni giuridiche utilizzate quotidianamente dai giuslavoristi in un gioco di combinazioni e di incastri concettuali (subordinazione, etero-direzione, etero-organizzazione, coordinazione, autonomia debole) abbiano una scarsa capacità qualificatoria del tipo di lavoro e soprattutto una ridottissima presa sulla realtà economico-sociale. Si risolvono spesso in un'etichetta descrittiva che si applica *ex post* per giustificare un bisogno di tutela che emerge in concreto, seguendo una tecnica interpretativa che dissimula le reali finalità rimediali.

L'ipotesi epistemologica avanzata da Del Punta prevede che la rivoluzione digitale possa condurre alla conquista di una soggettività piena della persona che lavora, non più paralizzata dal conflitto strutturale d'interessi economico-sociali: uno schema, questo, che appare sempre più corrispondente ad uno stereotipo tutt'altro che inconsapevole. Di fronte ad un fenomeno nuovo e sorprendente, come quello al quale assistiamo, si pone un'alternativa: tra «chi ritiene che esso offra una grande occasione di progresso nella qualità dei rapporti tra imprese e lavoratori, e chi non vi ravvisa, invece, alcuna opportunità», così assumendosi il rischio (e il lusso) di sprecare una possibilità di trasformazione e di miglioramento delle condizioni di lavoro (Del Punta 2019, 25).

A patto che, va subito chiarito, si faccia un esercizio di onestà e di coerenza: e cioè, che il capitalismo digitale non si limiti ad un riconoscimento solo formale e astratto – dunque opportunistico – del ruolo del lavoratore quale collaboratore «con» e «co-produttore» dell'impresa. Se si vuole prendere sul serio la prospettiva collaborativa e co-produttiva, si deve tendere alla pari considerazione del ruolo di tutti gli attori. Non v'è dubbio che la riconciliazione tra il lavoro e l'organizzazione produttiva debba comportare anche «la riconquista della soggettività del lavoratore»: un obiettivo da gestire sul piano individuale «tramite nuove strategie di alleanza tra capitale e lavoro», con la realistica convinzione che l'investimento dell'impresa sulle persone è la chiave per creare valore (Del Punta 2020, 102).

Una prospettiva davvero costruttiva dovrebbe riguardare inoltre il versante collettivo delle relazioni di lavoro, con il riconoscimento (e l'accettazione) da parte dell'impresa digitale del ruolo di rappresentanza svolto dall'attore sinda-

cale, evitando la tentazione di agevolare la spinta che è naturalmente impressa dalle tecnologie verso la disintermediazione sociale.

2. Ridefinire valori e tecniche del diritto del lavoro nella trasformazione digitale

I valori di riferimento della nuova prospettiva dovranno essere necessariamente rivisitati e ridefiniti. Di fronte al rischio di uno strapotere delle tecnologie digitali, in mancanza di un diritto che regolamenti i nuovi domini, Del Punta pensa ad una «costellazione di valori-guida», non più riconducibile ad un unico valore capace di giustificare l'intero sistema giuslavoristico e «prodotto da un'ipotetica grande teoria» (2022, 23; 2019, 26).

Sul pluralismo dei fondamenti assiologici non possono esserci più dubbi, anche perché nuovi valori sono già entrati nel testo costituzionale: l'interesse delle future generazioni e la solidarietà intergenerazionale, la tutela dell'ecosistema, la sostenibilità sociale e ambientale (cfr. art. 9; art. 41, co. 2, Cost.). Altri principi si affermano nelle fonti sovranazionali ed europee, ispirati ad un approccio antropocentrico alla tecnologia: il principio della trasparenza e della c.d. *explainability*, così rilevanti per un utilizzo responsabile degli strumenti digitali; quello della supervisione e della sorveglianza umana «nelle decisioni importanti che interessano i lavoratori», perché siano correttamente «informati del fatto di stare interagendo con sistemi di intelligenza artificiale» (cap. II, punto 6, Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale: 2023/C23/01).

Valori e principi che sono destinati ad essere introiettati dall'ordinamento giuslavorista per ri-orientare le funzioni essenziali della disciplina positiva e per tracciare nuove mappature, anche rivisitando o correggendo finalità e obiettivi saldamente affermati nella narrazione novecentesca (Del Punta 2021, 511).

E tuttavia, non manca la consapevolezza che la trasfigurazione del lavoro secondo l'ispirazione pienamente umanistica non riguarderà tutto il mondo del lavoro: anzi, al momento la tecnologia tende a rendere più profonda ed evidente la polarizzazione tra la fascia alta e bassa del mercato del lavoro, ad accentuare le diseguaglianze socio-economiche, a creare nuovi divari sociali e territoriali. Senza contare che la stessa tecnologia – come dimostra la vicenda relativa al rapporto di lavoro dei *riders* – può provocare una massificazione di ritorno, un fenomeno che altrove è stato etichettato come cyber-proletariato, in quanto ripropone senza troppi aggiustamenti un paradigma organizzativo di tipo tayloristico (Jolly, Prouet 2016, 42; Tullini 2017, 155).

Al contempo, accreditate indagini scientifiche e statistiche ritengono che ad essere più colpiti dall'evoluzione della IA generativa di nuovi modelli linguistici (*large language models; foundation models*) non saranno i lavori a bassa competenza e professionalità, ma quelli che richiedono cognizioni specialistiche ed elevate capacità intellettuali: il che, per certi versi, sembra contraddire l'aspirazione della Strategia europea per l'occupazione lanciata per il nuovo millennio che puntava fiduciosamente sull'espansione lineare della società della conoscenza popolata dalla fascia emergente dei *knowledge workers*. Quanto meno si ritiene

che l'introduzione delle macchine intelligenti provocherà, con ogni probabilità, una forte auto-selezione interna alla categoria degli operatori intellettuali¹.

In questo quadro complesso, la *reductio ad unum* dei riferimenti valoriali e concettuali del diritto del lavoro appare per definizione poco praticabile. La sfida del futuro sarà quella di rispondere alle esigenze espresse dai differenti ambiti del mercato del lavoro e dai diversi settori dell'economia digitale.

La costellazione assiologica plurale – immaginata da Del Punta – dovrebbe riconfermare, da un lato, la classica funzione redistributiva della disciplina giuslavorista, ma anche rivisitare, dall'altro, l'impostazione protettiva e di marca tutoria, se non addirittura paternalistica, che risulta ancora presidiata dalla tecnica della norma imperativa e della tutela inderogabile. Il primo terreno di attacco sembra essere la consolidata concezione dei poteri imprenditoriali e dei suoi limiti imperativi. Nel processo di trasformazione digitale la questione della disparità di potere nel rapporto di lavoro sembra tutta da ripensare se si vuole tener conto della logica co-produttiva e della libertà individuale del lavoratore (Novella 2021, 451; Tullini 2021, 434).

Ciò presuppone, ancora una volta, uno slancio fiducioso e ottimistico verso un futuro tecnologico che possa favorire e accrescere le *chances* personali, non solo tramite lo sviluppo delle capacità dell'individuo, ma potendo contare sulla messa in atto delle pre-condizioni materiali che sono indispensabili e che, nondimeno, risultano impegnative in termini di destinazione di risorse pubbliche e servizi per il lavoro.

3. Come sviluppare le capacità individuali collegate al lavoro digitale?

A questo punto s'innesta l'adesione, coltivata da Del Punta, all'approccio teorico che egli ritiene meglio finalizzato all'espansione delle libertà sostanziali dell'individuo e delle sue possibilità di scelta. Si tratta della proposta filosofica trans-disciplinare delle *capabilities*, che sembra precostituire la base valoriale utile per una concezione più matura di lavoratore quale protagonista della propria esperienza lavorativa, non solo recettore passivo di protezioni di carattere imperativo e di regole inderogabili. Del resto, è difficile negare che il lavoratore digitale, senz'altro più individualizzato rispetto al suo predecessore del Novecento, non potrà «essere protetto nel nome delle medesime parole d'ordine che risuonavano bene nel passato» (Del Punta 2019, 27).

¹ Cfr. Rapporto INAPP 2023, *Lavoro formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, Roma, 2023, p. 80: «Per le professioni impiegate, nel periodo 2022-2027, si dovrebbe rilevare un lieve aumento degli occupati (0,6%), pari a circa 16 mila unità di lavoro. La scarsa dinamicità occupazionale è riconducibile all'accelerazione dei processi di automazione e digitalizzazione. In particolare, all'interno della categoria, si prevede per gli addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria e per gli addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione una flessione della domanda attorno all'1%». Si prevedono in aumento, invece, i lavori digitali globali, con altre opportunità ma anche ulteriori rischi per la forza lavoro: WEF, *The rise of Global Digital Jobs*, WP, January 2024.

Per non affidarsi solo alla prospettiva filosofico-sociologica, e soprattutto per non scivolare in una dimensione semplicemente ottativa, occorre individuare qualche pista regolativa e alcune ipotesi di operatività concreta del punto di vista della capacitazione. Di massima le declinazioni tematiche possono essere molteplici: si possono ri-considerare i sistemi d'inquadramento professionale, che sono tuttora abbastanza statici; ridisegnare i percorsi formativi e di crescita professionale; ristrutturare orari e tempi di lavoro. In particolare, la flessibilità funzionale e la mobilità endo-aziendale si prestano ad una rivalutazione nella logica della capacitazione, tenuto conto che la difesa rigida delle mansioni (già scalfita dal *Jobs Act*) non costituisce più l'esclusiva piattaforma per la tutela del lavoratore nella relazione individuale con l'impresa (Del Punta 2020, 101).

Da questo angolo visuale, la protezione di cui necessita il lavoratore non consiste tanto (o soltanto) nella limitazione imperativa dei poteri datoriali o nel misconoscimento della dialettica tra diritti e mercato, quanto nella valorizzazione delle qualità e delle competenze adeguate alle realtà produttive create dalla tecnologia.

L'azione delle agenzie pubbliche e l'intervento sociale dello Stato, attraverso un adeguato investimento nelle politiche attive del lavoro (ma il compito spetta anche alla contrattazione collettiva), dovrebbero promuovere l'idea del lavoratore adulto, in quanto soggetto agente e libero dal dominio, potenziando le sue abilità e creando le condizioni effettive per l'*employability*. Non si può immaginare, infatti, che le *capabilities* si sviluppino da sole come un prodotto spontaneo del mercato del lavoro².

Il cambiamento tecnologico non è un fenomeno omogeneo, ma fortemente legato alla dotazione di competenze che caratterizza in modo disuguale le economie, i contesti territoriali, le imprese e le forme occupazionali. Il possesso delle competenze digitali è differente per le diverse categorie del mercato del lavoro e determina effetti di polarizzazione in senso geografico, sociale, generazionale e di genere. Gli studi sul campo evidenziano anche una netta correlazione tra i percentili di reddito e le abilità digitali dei lavoratori, evidenziando un'ulteriore polarizzazione provocata dalle diseguaglianze nella distribuzione dei redditi (Caravella e altri 2023, 39).

Poche sono le proposte in circolazione per innovare i meccanismi che favoriscono l'occupabilità e i processi di *upgrade* professionale: si tratta di proposte che per lo più prevedono una maggiore cooperazione pubblico/privato nel mercato del lavoro e nei percorsi della formazione. Una ricetta che raramente consegna un preciso disegno regolativo, tranne la previsione di un allentamento dei vincoli legali e una maggiore adesione ai fabbisogni espressi dalla domanda di lavoro, magari delegando o investendo le stesse imprese di compiti formativi

² ISTAT, Imprese e ICT, anno 2023, www.istat.it/files/2023/12/report-imprese_2023.pdf: «La mancanza di competenze frena l'adozione delle tecnologie di intelligenza artificiale (IA): è un ostacolo per il 55,1% delle imprese che hanno preso in considerazione l'utilizzo delle tecnologie IA senza poi adottarle».

formali tramite la c.d. formazione di ultimo miglio e la co-progettazione di attività formative con gli attori pubblici (Ciucciovino 2023, 322).

La piattaforma *web* per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) – introdotta per i lavoratori deboli ma in prospettiva destinata a rivolgersi a tutti gli inoccupati e disoccupati (cfr. art. 5, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) – sembra tutt'altro che attrezzata per conseguire gli specifici obiettivi di potenziamento delle capacità professionali e del bagaglio di abilità personali. Con le stesse modalità telematiche è possibile accedere anche alla misura di «Supporto per la formazione e il lavoro» che, in caso di partecipazione ai programmi formativi, assegna un beneficio economico temporaneo a favore di determinate categorie di soggetti (art. 12, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) (Ciarini e altri, 2023).

Sebbene si proponga di «favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze», consentendo di usufruire di «strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze» (art. 5, co. 2), la piattaforma pubblica presenta tutte le caratteristiche di un motore di ricerca *online* anziché quelle proprie di un sistema di gestione delle politiche attive. La misura di «Supporto per la formazione e il lavoro» ha una vocazione generalista, ammettendo in modo indifferente i «progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate» (art. 12, co. 1, d. l. n. 48/2023, cit.).

Il veicolo tecnologico promette l'interoperabilità delle banche dati degli operatori del mercato del lavoro (e questo, di per sé, è un obiettivo auspicabile), ma non sembra ovviare al lato burocratico delle procedure che, invece, risulta in complesso accentuato. Il percorso di attivazione lavorativa è piuttosto complicato e costellato di meccanismi di condizionalità: a ben vedere, l'alfabetizzazione digitale si rivela la chiave dell'intero processo che, peraltro, al momento fornisce i servizi per il lavoro corrispondenti ai livelli essenziali delle prestazioni già standardizzate dal d.m. n. 4/2018 (All. B). Siamo dunque ancora lontani dalla declinazione di politiche attive mirate: cioè, capaci di riconoscere e promuovere le *capabilities*, di sviluppare i talenti individuali, di aumentare le possibilità di scelta del lavoratore, di ridurre i divari sociali e territoriali.

E' pur vero che, nonostante i ritardi e i ripensamenti dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, una vera riflessione sulla progettazione delle politiche attive è soltanto agli inizi – come ammetteva Del Punta, senza tuttavia cedere ad un facile scetticismo «(con tante scuse per un disinteresse che purtroppo persiste sul tema)» – ritenendo che l'investimento pubblico dovrebbe essere «ulteriormente rilanciato e perfezionato». Senza dimenticare che occorre anche il contributo della cultura giuslavorista, che sinora si è mostrata spesso distratta o noncurante anziché preoccuparsi di elaborare proposte costruttive e confrontarsi con la realtà dei servizi per il lavoro.

Eppure, dovrebbe essere logico e persino scontato che sull'occupabilità delle persone e sui diritti che ineriscono a questa essenziale dimensione dell'esperienza umana «ci giochiamo il lavoro del futuro, e quindi anche il futuro del lavoro» (Del Punta 2019, 20).

Riferimenti bibliografici

- Arditi, D. 2023. *Digital Feudalism: Creators, Credit, Consumption and Capitalism*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Bazzanella, E. 2020. *Il feudalesimo digitale. I nuovi poteri del nostro presente/futuro*. Trieste: Asterios.
- Caravella, S., Cerra, R., Crespi, F., Guarascio, D., Menghini, M. 2023. "La diffusione delle competenze digitali in Italia e in Europa: divari territoriali e sociali." *Rivista di Politica Economica* 1: 39 sgg.
- Ciarini, A., Maino, F., Gallo, G., Raitano, M., Lodigiani, R., Sacchi, S. 2023. "Dal reddito di cittadinanza all'assegno di inclusione: un contributo alla riflessione." *Menabò di Etica e Economia* 202.
- Ciucciovino, S. 2023. "L'intermediazione alla prova dello skill mismatch." *Lavoro e Diritto*, 309 sgg.
- Contucci, P. 2023. "IA: rischi e pericoli." *Il Mulino*, 14 dicembre 2023.
- Del Punta, R. 2016. "I confronti impossibili: note su Bruno Trentin, il Jobs Act e la sinistra." In *Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali. La città del lavoro di Bruno Trentin per un'«altra» sinistra*, a cura di A. Gramolati e G. Mari, 357 sgg. Firenze: Firenze University Press.
- Del Punta, R. 2019. "Diritti del lavoro e economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi, M. Barbera e L. Guaglianone, 15 sgg. Bari: Cacucci.
- Del Punta, R. 2020. "I diritti del lavoro nell'economia digitale." In *Il ragionamento giuridico nell'era dell'intelligenza artificiale*, a cura di S. Dorigo, 99 sgg. Firenze: Pacini Giuridica.
- Del Punta, R. 2021. "A proposito di E. Mingione (a cura di), Lavoro: la grande trasformazione, Feltrinelli 2020." *Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali* 3: 509 sgg.
- Del Punta, R. 2022. "Diritto del lavoro e valori." In *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di R. Del Punta, 21 sgg. Firenze: Firenze University Press.
- Irti, N. 2023. "Umanesimo del lavoro e civiltà tecnica." *Rivista di Diritto civile* 2: 203 sgg.
- Jolly, C., Prouet, E. 2016. "L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi, des status et del protections?" *WP 4*. Disponibile al link <www.strategie.gouv.fr>.
- Mariucci, L. 2023. "Culture e dottrine del giuslavorismo." In *Scritti di diritto del lavoro*, a cura di G.G. Balandi e A.R. Tinti, vol. III, 684 sgg. Bologna: Il Mulino.
- Novella, M. 2021. "Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti." *Lavoro e Diritto* 3-4: 451 sgg.
- Patrignani, N. 2023. "Non chiamiamola «intelligenza» artificiale." *Il Mulino*, 7 dicembre 2023.
- Pettit, P. 2014. *Just Freedom: A Moral Compass for a Complex World*. New York: Norton.
- Rademoli, A. 2023. "Progettare e strutturare una Direzione HR data driven: la BI per le risorse umane strumento di creazione di valore e cambiamento organizzativo." *Personale e Lavoro* 660: 13 sgg.
- Spina, A., Antonelli, G. 2023. "Clima e cultura organizzativa per la gestione delle persone." *Personale e Lavoro* 661: 17 sgg.
- Tullini, P. 2017. "Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele." In *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, 141 sgg. Torino: Giappichelli.
- Tullini, P. 2021. "La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo." *Lavoro e Diritto* 3-4: 429 sgg.

Varoufakis, Y. 2023. *Tecnofeudalesimo: Cosa ha ucciso il capitalismo*. Traduzione di S. Serù. Milano: La nave di Teseo.

Zuboff, S. 2019. *Il capitalismo della sorveglianza: Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*. Traduzione di P. Bassotti. Roma: Luiss University Press.