

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAZIONE al di fuori della dicotomia autonomia-subordinazione

L'ACOSTAMENTO DELLA PERSONA AL LAVORO: LA DICOTOMIA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

Disquisire di diritto del lavoro, generalmente, significa trattare strettamente di quanto attiene alla tutela del lavoro subordinato¹, di tutto ciò che consente, quindi, di assicurare le necessarie forme di protezione per il lavoratore dipendente, soggetto alla eterodirezione del datore di lavoro e pertanto parte debole nel rapporto di lavoro.

A ben osservare, non mancano filoni dottrinali che ascrivono al diritto del lavoro anche altri ambiti, ipotizzandone talora una sua estensione, talaltra un suo aggiornamento², e, per dovere di precisione, va chiarito che in dottrina di sovente si è sollevato il problema dell'inefficienza qualificatoria delle disposizioni di cui all'art. 2094 cod. civ.³, anche con riferimento all'evoluzione del mondo del lavoro e delle modalità di resa dello stesso⁴.

Ad ogni modo, rifacendosi anche al percorso storico della tutela del lavoro, si può affermare che il diritto del lavoro sia quel diritto nato e cresciuto per garantire (almeno negli intenti) le tutele necessarie per il rapporto di lavoro subordinato, sommariamente riuscendovi. Va da sé, quindi, che le prestazioni di lavoro al di fuori della subordinazione non ricadono nell'insieme delle protezioni fornite dal diritto del lavoro, sebbene, a tal proposito, non si possa che richiamare il principio dell'indisponibilità

del tipo contrattuale: ultimo appiglio per quelle prestazioni di lavoro con un diverso *nomen iuris*, ma che di fatto si svolgono nelle tipiche modalità del lavoro subordinato⁵, da valutare anche secondo quegli indici periodicamente individuati dalla giurisprudenza⁶.

Sintetizzando, il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale implica che "alle parti non è consentito scegliere il tipo contrattuale nel senso di escludere l'applicazione del diritto del lavoro laddove le modalità di esecuzione presentino i tratti tipici della subordinazione"⁷. Ovviamente, vivere al di fuori della subordinazione non implica l'assenza di tutela alcuna, sebbene vada affermato che, innegabilmente, il grado di protezione, al di fuori di quest'ambito, sia sensibilmente ridotto⁸.

Nel nostro ordinamento giuridico, infatti, in via prioritaria, vi è certamente un'altra faccia della medaglia da dover considerare, ossia il lavoro reso in modalità autonoma, enunciato dall'art. 2222 cod. civ., storicamente in antitesi rispetto alla subordinazione, pur anch'esso soggetto a peculiari protezioni.

Da una parte, pertanto, si può affermare che vi sia il diritto del lavoro, dall'altra un diritto per il lavoro autonomo (o "disciplina del lavoro autonomo"⁹), composto da tutele diverse e specifiche, ovvero quelle contenute, in particolare modo, nello Statuto del lavoro autonomo (L. n. 81/2017), così come talvolta definito¹⁰.

1. Cfr. *ex multis* M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, e M. V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione*. Uno sguardo in prospettiva, *Labour & Law Issues*, vol. 6, no. 2, 2020.

2. Cfr. sulla questione M. V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione*. Uno sguardo in prospettiva, cit.,

3. *Ibidem*.

4. Cfr. *ex multis* M. Pallini, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, *Labour*

& Law Issues, vol. 6, no. 2, 2020.

5. Cfr. Corte costituzionale n. 121/1993 e n. 115/1994, in dottrina M. V. Ballestrero, *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e acontrattualistiche*, in *Lavoro Diritti Europa* n. 2020/3.

6. A titolo esemplificativo si veda la recente ordinanza n. 22846/2022 della Corte di Cassazione.

7. Così M. V. Ballestrero, *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e acontrattualistiche*, cit., p. 7.

8. Cfr. A. Perulli, *Il diritto del lavoro e il "proble-*

ma" della subordinazione, *Labour & Law Issues*, vol. 6, no. 2, 2020, p. 1103. In aggiunta, per uno studio delle tutele al di fuori del contratto di lavoro, mi si permetta di rimandare a M. Tuscano, *Il lavoro senza contratto*, Adapt University Press.

9. Così M. V. Ballestrero, *La dicotomia autonomia/subordinazione*. Uno sguardo in prospettiva, cit., p. 114.

10. Cfr. *ex multis* M. V. Ballestrero, op. cit. e G. Cavallini, *Il «nuovo» lavoro autonomo dopo la stagione delle riforme*, *Lavoro@confronto*.

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAZIONE AL DI FUORI DELLA DICOTOMIA AUTONOMIA-SUBORDINAZIONE

Non è errato, a tal proposito, parlare di sostanziale dicotomia, o di assetto binario come già definito in dottrina¹¹. Sintomatiche, a tal proposito, sono le parole consegnate da giurisprudenza ormai nota: “ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo, [...] l’elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione”¹².

A ben osservare, la rilevanza della dicotomia in analisi è peraltro confermata dall’avvento di alcune particolari tipologie contrattuali, non apparentemente riconducibili (perlomeno in via immediata) all’alveo del lavoro subordinato o autonomo. Si fa riferimento, in particolare, alle collaborazioni di cui all’art. 409, comma 3, c.p.c., ovvero a quella parasubordinazione che taluno attribuì inizialmente ad un teorico a sé stante *tertium genus* (il terzo, quindi, oltre la citata dicotomia). Tali forme di lavoro, in tutta evidenza, hanno manifestato invece la necessità di richiamarsi nuovamente alla bipartizione “autonomia-subordinazione”, sia al fine di una loro plausibile catalogazione (generalmente all’alveo del lavoro autonomo¹³), sia al fine di garantire sufficienti tutele per il lavoratore, di fatto appoggiandosi alle protezioni tipiche del lavoro subordinato in presenza dei requisiti necessari (si veda a tal proposito l’art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015¹⁴).

Anche valutando, quindi, queste forme di lavoro del tutto peculiari, appare evidente come la suddetta dicotomia si sia rivelata un perpetuo punto di riferimento, soprattutto allo scopo di riconoscere un appropriato meccanismo di tutele che fosse confacente ai dettami costituzionali.

In conclusione, nel valutare l’accostamento della persona al lavoro, e le sue necessarie protezioni, certamente difficile per il giurista

vorista appare abbandonare la logica binaria tipica del nostro ordinamento giuridico¹⁵, sebbene le considerazioni non possano necessariamente fermarsi a questo punto.

IL LAVORO SENZA CONTRATTO

A questo punto della riflessione, preme notare che le surrichiamate modalità di accostamento della persona al lavoro trovano la loro effettiva *genesis* in un contratto e, a tal proposito, pare necessario sottolineare che la dottrina maggioritaria ritiene che il rapporto di lavoro *in genere*, o perlomeno quello appartenente alle tradizionali forme di lavoro, abbia un’origine puramente contrattuale¹⁶.

Eppure, non si può dimenticare che esiste un bacino di forme lavorative diverse, le quali, evidentemente ed empiricamente, non trovano la loro fonte in un contratto tra le parti, pur concretizzandosi, a tutti gli effetti, nella resa di un’attività lavorativa. Le stesse, con una mera esigenza classificatoria, possono essere ascritte alla macrocategoria del lavoro senza contratto, intendendosi per tale l’intero alveo di quelle esperienze lavorative rese al di fuori di un preciso vincolo contrattuale.

A titolo esemplificativo, tra queste forme di lavoro è possibile identificare l’intero complesso dei tirocini (tra cui quello curricolare e quello extracurricolare), regolamentati tramite convenzioni e progetti formativi, il contratto di prestazione occasionale di cui all’art. 54-bis, L. n. 96/2017 (che contratto invero non è), che trova la sua regolamentazione e attuazione tramite una piattaforma *online* e non di certo in un contratto¹⁷, oppure il periodo di pratica professionale, altrimenti detto praticantato, anch’esso ascrivibile all’alveo dei tirocini¹⁸, se non anche il compartimento del lavoro familiare reso *affectionis vel benevolentiae causa*.

Come evidente, nelle circostanze summenzionate è certamente possibile identificare la

11. Cfr. A. Perulli, op. cit..

12. Cfr. *ex multis* Corte di Cassazione n. 9251/2010.

13. Cfr. in dottrina M. V. Ballestrero.

14. Il quale recita: “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro

esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

15. A tal proposito, si veda nuovamente M. V. Ballestrero che non condivide un teorico superamento della dicotomia in analisi, in La dicotomia autonomia/subordinazione. Uno sguardo

in prospettiva, cit., p. I.14.

16. Cfr. M. V. Ballestrero, *Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche*, cit. e M. Roccella, op. cit..

17. Cfr. V. Pinto, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 343/2017.

18. Cfr. in dottrina *ex multis* L. Casano.

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAZIONE

AL DI FUORI DELLA DICOTOMIA AUTONOMIA-SUBORDINAZIONE

resa di una prestazione di lavoro, con specifici e peculiari vincoli giuridici¹⁹, sebbene questi ultimi non scaturiscano dalle rigide maglie di un contratto di lavoro e, quindi, da un reale *animus contrahendi* delle parti.

Orbene, vi è da chiarire, in conclusione, che i lavoratori appartenenti a tale bacino appaiono spesso insufficientemente tutelati, vuoi per la frequentissima assenza di significative tutele pensionistico-previdenziali, vuoi per la innegabile precarietà che contraddistingue tali prestazioni. Come a dire che, superando i confini della citata dicotomia, il lavoro non sia meritevole di rilevanti tutele. Peraltro, a tal proposito, la dottrina più volte ha rimarcato la necessità di istituire sufficienti protezioni anche per questa gamma di esperienze lavorative non *standard*²⁰, finanche rivisitando completamente larga parte degli istituti²¹, così da combattere l'istituzionalizzazione del lavoro povero e la diffusione dei cosiddetti *working poors*.

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAMENTAZIONE AL DI FUORI DELLA DICOTOMIA

Un'analisi empirica, certamente, può coadiuvare la comprensione delle generali criticità che appartengono al lavoro che vive oltre i confini dell'autonomia e della subordinazione. Da qui l'esigenza di scegliere e valutare con occhio critico una specifica forma di lavoro senza contratto.

Come si vedrà, gran parte delle criticità rilevate non riguardano, unicamente, le specifiche tutele previste, la loro natura e la loro estensione, ma spesso, bensì, la carente qualità della regolazione, che poi, di conseguenza, sfocia in situazioni di insufficiente protezione per il lavoratore debole²².

In particolare, si prenderà qui a riferimento il tirocinio extracurricolare, da definirsi oggi “un

percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”²³, evidentemente, ma anche per espressa previsione²⁴, da non considerarsi lavoro subordinato. Innanzi a tutto, preme chiarire che, per le forme di lavoro acontrattuali, il già richiamato principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale risulta assai depotenziato; proprio perché, in tali casi, è il Legislatore a dire cosa il lavoro sia, o meglio non sia, attenuando il potere riqualificatorio, essenza del principio²⁵. In altre parole, abbandonando la logica del contratto di lavoro, e finendo al di fuori dei confini di autonomia e subordinazione, si pone il problema della necessaria rivisitazione della portata del suddetto principio, poiché il Legislatore, in buona sostanza, converge prioritariamente sull'importanza del *nomen iuris*, più che sulle modalità effettive di svolgimento della prestazione²⁶.

A tal proposito, va considerato che il tirocinio consente, se non addirittura esige²⁷, la resa di attività lavorativa, anche sotto una certa direzione del datore di lavoro (qui soggetto ospitante)²⁸, nonostante non sia per espressa previsione, come visto, da considerarsi lavoro subordinato. Certo, non va dimenticato che, *ex lege*, “il tirocinio [...] non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente”²⁹, e che la giurisprudenza più volte ha consegnato dei parametri per identificare una prestazione ascrivibile alla subordinazione (ad esempio, l'assenza di formazione o la ripetitività ed elementarità dei compiti assegnati), eppure il rischio di cadere in situazioni di abuso appare permanente e difficilmente scardinabile se si considera l'“economicità” dello strumento rispetto ad un ordinario rapporto di ►

19. Cfr. M. Tiraboschi, Teoria e pratica dei contratti di lavoro, Adapt University Press, quinta edizione, p. 164.

20. Cfr., in particolare in tema di lavoro accessorio, A. Zilli, L'inclusione sociale attraverso i voucher per prestazioni di lavoro accessorio, in Legalità e rapporti di lavoro, Incentivi e sanzioni, a cura di M. Brollo, C. Cester, L. Menghini, EUT.

21. Cfr. M. Tiraboschi, Persona e lavoro tra tutele e mercato, in Mercati, Regole, Valori, Giornate di Studio Aidlass, Giuffrè.

22. Sulla questione, così M. Vallebona: “Oggi i più gravi pericoli per la libertà dell'individuo vengono proprio dall'incertezza del diritto, che finisce per privilegiare i furbi e i forti nei confronti dei semplici onesti” in L'incertezza del diritto del lavoro, in Lavoro, Diritti, Europa, n. 03/2020.

23. Art. 1, comma 720, L. n. 234/2021.

24. Art. 1, comma 723, L. n. 234/2021.

25. Cfr. A. Perulli, che scrive di “nuovi contenitori concettuali all'interno dei quali far rifluire rapporti che andrebbero qualificati

come subordinati”, op. cit., p. I.116.

26. Cfr. M. V. Ballestrero, Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche, cit.

27. Cfr. sul punto Corte di Cassazione n. 1380/2006, la cui massima chiarisce che “[...] la prestazione di attività fisica ed intellettuale [...] indispensabile per l'attuazione dello scopo [...]”

28. Come confermato dalla circolare Inl n. 08/2018.

29. Art. 1, comma 723, L. n. 234/2021.

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAZIONE

AL DI FUORI DELLA DICOTOMIA AUTONOMIA-SUBORDINAZIONE

lavoro. A titolo esemplificativo, è previsto un semplice rimborso spese per l'attività lavorativa (non paragonabile alla retribuzione di cui all'art. 36, Cost.) e non vi sono costi pensionistico-previdenziali, posto che non vi è una tutela pensionistico-previdenziale per il tirocinante. Il rischio è, in tutta evidenza, quello di trovarsi di fronte alla legittimazione di un lavoro dal corrispettivo povero, e povero di tutele: una beffa. Una prospettiva inaccettabile poiché del tutto antitetica rispetto ai sacri principi sanciti dalla nostra Costituzione.

Tuttavia, pare difficile in poche righe affrontare nello specifico la discussione sulla natura dello strumento, e sulle tutele per esso previste, se non anche sulla reale necessità che debba esistere un tirocinio dall'essenza extracurricolare³⁰, volendosi invece focalizzare l'attenzione sulla inadeguatezza dell'intero impianto regolatorio, il quale certamente denota la poca attenzione rivolta nei confronti del lavoro oltre i confini dell'autonomia e della subordinazione. A tal proposito, si considerino le ultime previsioni normative da parte della Legge di Bilancio 2022, con le quali il Legislatore ha voluto porre le basi per una riforma del tirocinio tramite specifiche e dettagliate disposizioni. Ebbene, tali disposizioni, *in primis*, sono parse da subito in contrasto con precedenti pronunce della Corte costituzionale (non vi può essere, infatti, una "indebita invasione dello Stato in una materia di competenza residuale delle Regioni"³¹), *in secundis* hanno evidenziato la scarsa attenzione riposta nella loro trascrizione. Si noti infatti come all'art. 1, comma 724, (forse involontariamente?) sia stata prevista l'obbligatorietà della comunicazione obbligatoria Unilav per il tirocinio *in genere*, e non unicamente per quello extracurricolare, in totale controtendenza rispetto a quanto previsto dalla nota M.L.P.S. n. 4746/2007, la quale prevedeva di "escludere l'obbligo di comunicazione per i tirocini pro-

mossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro". Tuttavia, successivamente, con nota n. 530/2022 l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha chiarito che, in merito all'obbligo di comunicazione preventiva, "si ritiene, in coerenza con i precedenti orientamenti, che lo stesso riguardi unicamente i tirocini extracurricolari"; anche se, agli occhi del giuslavorista, il verbo ritenere non pare equiparabile al verbo legiferare.

E, richiamandosi proprio all'intervento dell'Inl summenzionato, preme sottolineare la sempre forte incidenza che la prassi amministrativa ha avuto nel settore: sempre decisiva per determinare i corretti perimetri dello strumento. A titolo esemplificativo, si veda la circolare Inl n. 08/2018 in tema di riqualificazione del rapporto. Ivi si afferma, tra le molte precisazioni, che la "corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI" può essere causa di riqualificazione del rapporto: tale specifica, invero, appare più sostanziale che chiarificatrice ai fini della corretta gestione del rapporto.

Come evidente, una così forte rilevanza della prassi amministrativa può essere foriera di criticità non indifferenti, oltreché manifestare una presumibile insufficienza regolatoria. A tal proposito, non pare fuori fuoco richiamarsi a quanto avvenuto nelle circostanze del bonus 200 € di cui al D.l. n. 50/2022, ovvero alle incongruenze manifestatesi tra passi e norma³² e alle notevoli difficoltà causate tanto agli operatori, quanto ai lavoratori. In aggiunta, va notato che in dottrina si è già più volte evidenziato, anche se per altri ambiti, come la prassi amministrativa sia servita, di frequente, per supplire al silenzio del Legislatore³³, a volte manifestando, peraltro, un problema di coerenza con le disposizioni normative³⁴.

Orbene, come se quanto illustrato non fosse ►

30. Molto spesso in dottrina si è sollevato il problema di come il tirocinio possa depotenziare la possibilità di inserimento del giovane nel mondo del lavoro tramite un vero e proprio contratto, ad esempio di apprendistato. Cfr. *ex multis* M. Tiraboschi, Persona

e lavoro tra tutele e mercato, cit..

31. Cfr. sentenza n. 287/2012, Corte costituzionale.

32. Cfr. *ex multis* A. Borella, L'indennità a tantum di 200 euro ai dipendenti. Chiarimenti inps in ordine sparso, in Sintesi n. 06/2022.

33. Cfr. I. Corso, La c.d. maxisanzione: elementi caratterizzanti e ambito di applicazione della fattispecie sanzionata, in Legalità e rapporti di lavoro, Incentivi e sanzioni, a cura di M. Brollo, C. Cester, L. Menghini, EUT, p. 456.

34. *Ibidem*, pp. 461 e 462.

IL TIROCINIO COME SPECCHIO DELLA REGOLAZIONE

AL DI FUORI DELLA DICOTOMIA AUTONOMIA-SUBORDINAZIONE

sufficiente, va da ultimo evidenziato un ripetuto (e smodato) ricorso alle Faq, le quali, spesso, hanno consegnato informazioni da considerarsi imprescindibili.

A tal proposito, si vedano le Faq fornite dal Sito Cliclavoro in materia di Tirocini formativi e di orientamento³⁵, ma anche quelle fornite, molto spesso, dalle singole regioni³⁶.

Sulle Faq, tuttavia, preme riportare quanto deciso dai giudici del Consiglio di Stato con sentenza n. 1275/2021: “In linea generale, occorre prendere atto del sempre maggiore ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni alle *Frequently Asked Questions* (FAQ) [...]. Si tratta di una serie di risposte alle domande che sono state poste (o potrebbero essere poste) [...]. In tal modo viene data risposta pubblica, su un sito *web*, a interrogativi ricorrenti, sì da chiarire *erga omnes* e pubblicamente le questioni poste con maggiore frequenza. Il ricorso alle FAQ, evidentemente, è normalmente da ricondurre a esigenze di trasparenza dell’attività della pubblica amministrazione e di economicità della medesima. [...]. Tuttavia, non si può neppure dimenticare che le FAQ sono sconosciute all’ordinamento giuridico, in particolare all’art. 1 delle preleggi al Codice civile. Esse svolgono una funzione eminentemente pratica [...]. È quindi da escludere che le risposte alle FAQ possano essere assimilate a una fonte del diritto, né primaria, né secondaria. Neppure possono essere considerate affini alle circolari, dal momento che non costituiscono un obbligo interno per gli organi amministrativi. In difetto dei necessari presupposti legali, esse non possono costituire neppure atti di interpretazione autentica”.

In tutta evidenza, l’emanazione delle perigliose Faq manifesta l’incontrovertibile necessità

di meglio chiarire e perimetrare i confini dello strumento, quest’ultimo presumibilmente maldisciplinato *ab origine* dalla norma.

CONCLUSIONI

Si è testé trattato, in particolare, di tirocinio extracurricolare, invero, si badi bene, la carenza di tutele appare caratteristica intrinseca di tutto quelle forme di lavoro che abbandonano la logica contrattuale e che vivono al di fuori del caldo abbraccio delle protezioni tipiche della subordinazione, se non anche di quelle specifiche per il lavoro autonomo.

Prendere atto della carenza di tutele, come si è visto, non è però sufficiente. Urge infatti, *in primis*, interrogarsi sulle modalità con cui il lavoro acontrattuale viene regolamentato, ovvero sulla attenzione e sulla tecnica riposte dal Legislatore nei confronti di quest’alveo.

Come ormai chiaro, il bacino del lavoro senza contratto molto spesso pare bistrattato, “Eppure, si tratta di lavoro, la cui tutela «in tutte le sue forme» è garantita dall’art. 35 Cost”³⁷. In apertura si è discusso della sostanziale dicotomia che permea il nostro ordinamento giuridico. Al di là delle discussioni forse squisitamente dottrinali riguardanti la definizione di “diritto del lavoro”, o la presumibilmente evidente necessità di allargamento del suo perimetro, piuttosto sembra doveroso riconoscere, innanzi a tutto, la dignità per il lavoro in quanto tale.

La necessità di un’evoluzione generale, quindi, verso un diritto delle “relazioni personali di lavoro”³⁸, o “del mercato del lavoro”, che sfoci in una nuova “cultura del diritto del lavoro”³⁹ in cui si riesca pienamente a garantire la tutela dei più deboli al cospetto dei più forti⁴⁰, indubbiamente tramite più certezze e minori ambiguità.

35. Tra cui la seguente: “Un tirocinio può essere trasformato in apprendistato? Sì, nulla osta alla trasformazione di un tirocinio in un contratto di apprendistato”, di cui ad esempio non vi è traccia nelle Linee Guida del 2017.

36. A titolo esemplificativo, si vedano le imprescindibili informazioni contenute nelle Faq “Gestione Dei Tirocini Di Cui Alla

Dgr n°7763 del 17.01.18”, aggiornamento 17.02.2021, della Regione Lombardia. Tra gli aspetti di assoluto rilievo, le Faq richiamate chiariscono il concetto di “sede operativa”: sulla questione, mi si permetta di rimandare a M. Tuscano, Il concetto di unità operativa in materia di tirocini nella Regione Lombardia: problemi attuali e spunti

per la futura revisione della normativa, in Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9.

37. Così A. Zilli, op. cit., p. 113.

38. Cfr. A. Perulli, op. cit., p. 1.124.

39. Ibidem.

40. Cfr. M. Miscione, Il lavoro oltre la subordinazione, in Lavoro, Diritti, Europa, n. 1/2022.