



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Tempo per lo spazio:  
riflessioni sui «luoghi» di lavoro**

**LIDIA GRECO**

Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

**vol. 9, no. 1, 2023**

ISSN: 2421-2695





## Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro

**LIDIA GRECO**

Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”  
Associata in Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro  
lidia.greco@uniba.it

---

### ABSTRACT

---

The world of production has changed and so has the more general discourse on work. A series of significant structural and political transformations have contributed to the diffusion of production organizations different from the past in which the principle of the co-existence between the time of delivery of the work and the space in which the work is provided has weakened. In this context, the very concept of workplace takes an ambiguous, hybrid, porous connotation, providing numerous opportunities while raising fundamental questions. The aim of the article is to consider some organizational innovations and to reflect upon some relevant developments in the field of economic and labor sociology starting from the analytical concept of the workplace.

**Keywords:** workplaces; organizational change; fissured workplaces; south working.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17375>

---

## Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro

SOMMARIO: 1. – Introduzione. – 2. Da luoghi della coesistenza spazio-temporale a luoghi relazionali: le configurazioni organizzative sullo sfondo dei cambiamenti socio-economici. – 3. Luoghi di lavoro fagliati tra differenziali regolativi e dilemmi del lavoro. – 4. Luoghi di lavoro ibridi: il lavoro a distanza e il *South Working*. – 5. I non-luoghi di lavoro: il lavoro digitale mediato dalle piattaforme. – 7. Conclusioni.

### 1. Introduzione

Il mondo della produzione è cambiato e così il discorso più generale sul lavoro. Una serie di profonde trasformazioni economico-strutturali e politiche hanno concorso alla diffusione di organizzazioni di produzione diverse dal passato in cui il principio della coincidenza tra luogo della prestazione lavorativa e il suo svolgimento temporale si è indebolito. In questo quadro il concetto stesso di luogo di lavoro assume una connotazione ambigua, ibrida, porosa in riferimento ai suoi confini, schiudendo numerose opportunità ma sollevando al contempo interrogativi fondamentali. Più in generale questa trasformazione si è accompagnata ad un altrettanto profondo cambiamento nel discorso e nelle pratiche del lavoro improntate all'oramai consolidato paradigma della flessibilità. Come sottolinea Chicchi<sup>(1)</sup> la perdita di centralità del lavoro salariato, il progressivo farsi autonomo (auto-organizzato), de-centralizzato e reticolare della cooperazione sociale e l'instaurarsi nel rapporto tra capitale e lavoro di una norma sempre più individualizzata porta con sé un'altra fondamentale trasformazione economica e sociale: il lavoro oggi si presenta, nello stesso tempo, all'interno dell'impresa, ma contemporaneamente si organizza sempre di più al di fuori di essa.

L'obiettivo di questo lavoro è quello di riflettere per grandi linee sui processi di innovazione che hanno riguardato le strutture organizzative e di considerare le implicazioni della riconfigurazione spaziale delle organizzazioni sul lavoro e più in generale in ambito socio-economico. L'articolo non ha l'ambizione di presentare una rassegna sistematica dell'argomento ma quello di mettere in luce alcuni sviluppi interessanti muovendo dal concetto analitico di luogo di lavoro. Se dei processi di cambiamento sociale- che sinteticamente vengono inglobati nel termine di modernizzazione- la teoria sociale ha tradizionalmente privilegiato la dimensione temporale, con il processo di interdipendenza delle economie e delle società – sinteticamente denominato globalizzazione - la dimensione spaziale è tornata a diventare oggetto di riflessione teorica: la tendenza all'annullamento di ogni barriera territoriale per la dinamica di accumulazione capitalistica e alla compressione spazio-temporale

---

(1) F. Chicchi, *Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile*, in *San Marcellino: educazione al lavoro e territori*, Franco Angeli, 2010, 35-52.

accentuata dalle tecnologie informatiche e della comunicazione<sup>(2)</sup> sembrano contraddistinguere l'attuale realtà socio-economica. In realtà come spiega Hudson<sup>(3)</sup> i luoghi – intesi come i contesti fisici e naturali in cui ha luogo l'interazione sociale, compresi i luoghi di lavoro, sono sempre stati cruciali per comprendere la dinamica capitale-lavoro così come per cogliere le forme di mobilitazione e resistenza dei lavoratori.

Nella sociologia classica, in particolare in quella weberiana, le organizzazioni sono forme di relazioni sociali 'chiuse' all'esterno con un accesso limitato a specifici individui. È solo a partire dalla seconda metà del XX secolo che i teorici delle organizzazioni sottolineano l'importanza dell'ambiente esterno per le organizzazioni: la trasformazione dei processi produttivi e dei modelli organizzativi verso configurazioni più snelle richiedono all'impresa di privilegiare le competenze centrali e di esternalizzare quelle non centrali in un processo che porta inevitabilmente ad entrare in collaborazione, e talvolta in simbiosi, con altre imprese e istituzioni con cui costruire una rete più o meno fitta di relazioni. Se la teoria dei costi di transazione offre una prospettiva contrattualistica e diadica delle relazioni tra imprese, intrappolate nel dilemma tra il *to make* e il *to buy*, l'approccio istituzionalista coglie le potenti forze esterne che ne condizionano l'agire; l'ecologia delle popolazioni offre inoltre uno spaccato più evolucionistico del ruolo dell'ambiente esterno nell'influenzare le dinamiche organizzative<sup>(4)</sup>. In questi filoni di letteratura i confini della organizzazione - il 'dentro' e il 'fuori' - cominciano a diventare porosi e i luoghi di lavoro cominciano ad apparire più sfumati: le organizzazioni *boundaryless* rimandano precisamente a quelle organizzazioni *apripista* - in particolare quelle ad elevata innovazione e terziarie - che già nei primi anni Novanta adottano forme organizzative ibride e modalità di lavoro, come il lavoro di gruppo (*teamwork*) o il lavoro a progetto, che includono membri appartenenti ad altre organizzazioni, anche geograficamente distanti<sup>(5)</sup>; in queste organizzazioni anche le carriere diventano senza confini e si realizzano attraverso passaggi in imprese differenti. Se dunque i confini non scompaiono, essi vengono sicuramente ridefiniti dai cambiamenti in atto. La rapida apertura delle economie internazionali e l'integrazione dei processi produttivi negli anni Novanta e Duemila modificano ulteriormente le configurazioni organizzative verso modelli reticolari in cui si moltiplicano le sfide per il lavoro; dilemmi relativi alla scalarità dell'azione di rivendicazione (inter-organizzativa, locale, nazionale, globale) e alle alleanze (movimenti

---

(2) D. Harvey, *The Limits to Capital*, Chicago University Press, 1982.

(3) R. Hudson, *Producing places*, Guilford Press, 2001.

(4) O. Williamson, *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, The Free Press, 1975; C. Perrow, *Complex Organizations. A Critical Essay*, Random House, 1986; M.T. Hannan - J. Freeman, *The Population Ecology of Organizations*, in *American Journal of Sociology*, 1977, 929-964; W. Powell - P. DiMaggio, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago University Press, 1991.

(5) M. Catino, *Capire le organizzazioni*, Il Mulino, 2012.

sindacali e movimenti sociali) interrogano il mondo del lavoro<sup>(6)</sup>. Le innovazioni organizzative legate alle tecnologie digitali sollecitano ulteriori riflessioni teoriche e rappresentano un proficuo terreno di indagine empirica.

## **2. Da luoghi della coesistenza spazio-temporale a luoghi relazionali: le configurazioni organizzative sullo sfondo dei cambiamenti socio-economici**

La rivoluzione industriale può certamente essere considerata una tra le maggiori trasformazioni che l'umanità abbia conosciuto; in un noto volume lo storico David Landes<sup>(7)</sup> assume il titano Prometeo, che rubò il fuoco agli dèi per darlo agli uomini, come metafora per rappresentare la radicalità del cambiamento avviatosi a metà del Settecento. Il nuovo modo di produzione si espande sulla scia potente delle innovazioni tecniche -con macchine che sostituiscono parzialmente il lavoro umano, con la sostituzione di fonti di energia inanimata a quelle animali, con l'uso di nuove e abbondanti materie prime-, della espansione della forza lavoro disponibile dalle campagne e della considerazione dello scarto tra potenzialità del mercato in espansione e modelli produttivi tradizionali.

Il tramonto del sistema proto-industriale – in cui prevale il lavoro artigiano diffuso (*putting-out system*) in cui il capitalista mercante è impegnato nel coordinare la produzione di un insieme di lavoratori a domicilio forniti di materie prime ma non di macchinari- si intreccia con la nascita e diffusione di moderne organizzazioni del lavoro che prendono forma nel momento in cui i lavoratori sono chiamati a concentrarsi all'interno di unità produttive, di solito di enormi dimensioni, data la grandezza dei primi macchinari, e sono sottoposti a rigidi orari di lavoro. L'analisi sociologica sottolinea come la fabbrica- e per altri versi la burocrazia, apparato amministrativo della forma di potere legale-razionale, si fondano sulla previsione della coesistenza tra luogo della prestazione lavorativa e il suo svolgimento temporale<sup>(8)</sup>: l'organizzazione del lavoro è informata da un principio di razionalità rispetto allo scopo che si fonda su principi e processi di accentuata divisione del lavoro e di integrazione che trovano nella compresenza fisica dei lavoratori una dimensione cruciale. Nelle grandi imprese integrate e verticali, strutturate secondo il modello gerarchico-funzionale, l'organizzazione è contenuta all'interno di confini organizzativi che la separano dal mondo esterno fatto di concorrenti, fornitori, istituzioni pubbliche ecc.: la quasi totalità

---

<sup>(6)</sup> L. Greco, *Strategie di regolazione transnazionale del lavoro. L'inadeguatezza della opzione privatistica e l'opportunità del dialogo sociale globale*, *QRS*, 2011, 221-245; V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017.

<sup>(7)</sup> D. Landes, *Prometeo Liberato*, Einaudi, 1978.

<sup>(8)</sup> S. Olivieri Pennesi, *Il lavoro si evolve in smart working*. Lavoro@Confronto, n. 4, 2014. Testo disponibile al sito: [www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-4/il-telelavoro-si-evolve-in-smart-working](http://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-4/il-telelavoro-si-evolve-in-smart-working).

delle attività è svolta entro le mura dell'impresa e il luogo di lavoro è fisicamente e chiaramente individuabile. Tra altri aspetti, quali la cultura, le norme e la disciplina, la tecnologia adottata dalla organizzazione diventa essa stessa un potente dispositivo per legare i lavoratori gli uni agli altri all'interno di uno spazio che si configura come assoluto. Un esempio viene dalle tecnologie di concatenamento fondate su una interdipendenza seriale: un atto può essere espletato solo dopo che altri siano effettuati in una concezione di spazio assoluto e unitario<sup>(9)</sup>.

A partire dagli anni Ottanta la logica centrata sul calcolo e sulla razionalità formale cede il passo alla logica della relazione e della soggettività e l'evoluzione tecnica si misura anche con la complessità sociale<sup>(10)</sup>. Le condizioni storiche e di contesto per questo cambiamento paradigmatico sono ampiamente note. La complessità e la turbolenza dell'ambiente entro cui si muovono, l'apertura dei mercati, le richieste della domanda di produzione diversificata e di qualità, insieme ad una accelerazione di innovazione tecnologica e digitale, richiedono alle imprese maggiore flessibilità, capacità di adattamento e customizzazione in un quadro in cui l'ambiente esterno influenza fortemente le dinamiche organizzative. Com'è noto nel settore industriale il modello produttivo della produzione snella (*Just in time*)/specializzazione flessibile/post-fordista, che si impone come modello in grado di rispondere alle esigenze emergenti<sup>(11)</sup> soppiantando quello imperniato sulle grandi aziende con mercati del lavoro interni, spesso ridondanti<sup>(12)</sup> amplia la dipendenza dell'impresa verso l'esterno dove essa trova altri attori in grado di fornirle le risorse strategiche di cui ha bisogno. I processi di esternalizzazione 'svuotano' le fabbriche e al contempo creano le condizioni per il consolidamento sia di concentrazioni produttive sia di reti più o meno articolate di produzione (*network*)<sup>(13)</sup><sup>(14)</sup>. La stessa governance delle imprese non può essere considerata in isolamento rispetto a meccanismi e interventi di ordine esterno (come, ad esempio, i sistemi di audit, i media, gli attivisti, i cosiddetti *gatekeepers*, ecc). L'innovazione tecnologica risulta un ulteriore tassello a rafforzamento della soggettività: si consideri come nelle organizzazioni della *sharing economy* la figura del consumatore- proprietario-produttore si confondono.

---

<sup>(9)</sup> J.D. Thompson, *L'azione organizzativa*, Petrini, 1988.

<sup>(10)</sup> G. Reborà, *Scienza dell'Organizzazione*, Carocci, 2017.

<sup>(11)</sup> J. Womack - D. Jones - D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Macmillan, 1990.

<sup>(12)</sup> M. Piore - C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic Books, 1984.

<sup>(13)</sup> H. Harrison, *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Basic Books, 1994; P. Hirst - J. Zeitlin, *Reversing Industrial Decline*, Berg, 1991; M. Piore - C. Sabel, *The Second, cit.*

<sup>(14)</sup> La stessa dinamica viene registrata nelle Pubbliche Amministrazioni che, sotto l'influenza del New Public Management, sono attraversate da una spinta alla esternalizzazione, oltre che alla privatizzazione.

Per quello che rileva in questo lavoro è opportuno sottolineare come nel nuovo paradigma i luoghi di lavoro diventano più porosi e, come scrive Pichierri<sup>(15)</sup> i confini aziendali da «dato diventano problema». Per Butera<sup>(16)</sup> «le organizzazioni reticolari fanno venir meno la coincidenza tra confini giuridico-organizzativi del soggetto impresa e i confini dell'azione gestionale e tecnica dello stesso soggetto... il vero contenitore e regolatore dei processi economici e organizzativi è costituito dalla relazione tra imprese e non dalla struttura delle singole imprese». Alla flessibilità dei modelli organizzativi si è inoltre affiancata la flessibilità dei processi di lavoro passati da un'articolazione per compiti a modalità a matrice dove prevalgono il lavoro di gruppo e a progetto: la retorica tutta positiva delle pratiche improntate alla multi-competenza, alla flessibilità, all'autonomia lavorativa e all'auto-responsabilità, alle carriere mobili, che pure attiene ad un segmento non maggioritario di organizzazioni, ha indubbiamente contribuito ad indebolire le precedenti pratiche legate a divisioni del lavoro più sistematiche, alla frammentazione dei compiti così come alla gestione scientifica della forza lavoro<sup>(17)</sup>.

In conclusione, diversamente da quanto praticato per buona parte del XX secolo, in cui esse hanno portato entro i propri confini materie prime, tecnologie, expertise e lavoratori, le imprese tendono ora ad aprirsi all'esterno tanto da dissolvere la distinzione tra confini interni ed esterni e senza concepirli più come parametri fissi dell'organizzazione<sup>(18)</sup>. Secondo Catino<sup>(19)</sup> forme organizzative ibride – che introducono all'interno delle imprese alcuni elementi tipici del mercato e/o alcuni elementi della gerarchia nel mercato- e relazioni di lavoro temporanee – come, ad esempio, team e gruppi di progetto che includono componenti appartenenti ad altre organizzazioni anche geograficamente distanti- risultano sempre più prevalenti. I luoghi di lavoro nella contemporaneità si contraddistinguono pertanto per essere complessi prodotti sociali dove ciò che conta sempre di più è l'esperienza soggettiva degli attori. I confini delle imprese, ovviamente, non scompaiono; essi, tuttavia, sono ridefiniti da nuove e più complesse forme di collaborazione in cui le competenze gestionali sono diventate il driver della nuova logica dell'organizzare<sup>(20)</sup>.

---

<sup>(15)</sup> A. Pichierri, *Introduzione alla sociologia dell'organizzazione*, Laterza, 2005, 64.

<sup>(16)</sup> F. Butera, *Il castello e la rete*, Franco Angeli, 1990, 54.

<sup>(17)</sup> M. B. Arthur - D.M. Rousseau, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, 2001; C. Heckscher - A. Donnellon (a cura di), *The Post-Bureaucratic Organisation: New Perspectives on Organisational Change*, Sage, 1994; S. Newell et al., *Managing Knowledge Work*, New York, Palgrave, 2002.

<sup>(18)</sup> D. Stark, *The Sense of Dissonance. Accounts of Worth in Economic Life*, Princeton University Press, 2009.

<sup>(19)</sup> M. Catino, *Capire le organizzazioni*, Il Mulino, 2012.

<sup>(20)</sup> W. Powell, *The Capitalist Firm in Twenty-First Century*, in *The Twenty-First Century Firm. Changing Economic and Organizations in International Perspective*, a cura di P. DiMaggio, Princeton University Press, 2001.

Partendo da questa analisi generale nei prossimi tre paragrafi si approfondiscono alcune delle tendenze delineate e si sollevano alcuni punti di riflessione di natura socio-economica.

### 3. Luoghi di lavoro fagliati tra differenziali regolativi e dilemmi del lavoro

Nel 2017 l'accademico americano David Weil cattura con una fortunata metafora geologica la profonda ristrutturazione organizzativa che, partita negli anni Ottanta, ha interessato un'ampia varietà di settori. Come indicato in precedenza processi di esternalizzazione (*outsourcing*) si affermano già durante gli anni Ottanta e, nel momento in cui l'interdipendenza commerciale tra le economie si trasforma in una interdipendenza produttiva tra le imprese, soprattutto negli anni Novanta, lo snellimento delle imprese e l'esternalizzazione accentuata delle attività sono affiancati da delocalizzazione produttiva (*offshoring*): si tratta infatti di due processi interdipendenti. È noto che il processo di globalizzazione del sistema manifatturiero riguarda in un primo momento i prodotti a maggiore intensità di lavoro e relativamente più semplici dal punto di vista produttivo come ad esempio l'abbigliamento o le calzature; successivamente grazie anche alle tecnologie digitali, la tendenza a delocalizzare si estende ad un più ampio spettro di settori, compresi quelli a maggiore intensità di capitale e tecnologicamente più complessi, come ad esempio l'elettronica, l'automobilistico, la farmaceutica<sup>(21)</sup>. L'esistenza di «punti naturali di frattura»<sup>(22)</sup>, ossia di punti in cui la sequenza produttiva può essere interrotta senza che sia necessario il trasferimento di enormi quantità di informazioni e/o un'ampia attività di regolazione, è alla base, insieme ad altre variabili, della suddivisione dei processi produttivi e dell'affermazione del modello modulare. Queste tendenze portano com'è stato anticipato alla creazione di articolate reti di imprese, autonome sotto il profilo legale, geograficamente disperse ma dipendenti funzionalmente in quanto legate dalla partecipazione e dal contributo allo stesso processo produttivo.

Rispetto a questo, la riflessione sociologica, insieme a quella giuridica, osserva come le imprese contraddistinte da luoghi di lavoro fagliati agiscono strategicamente sui confini organizzativi – che più sostanzialmente implicano spazi regolativi differenti – per realizzare vantaggi e ottenere benefici, tra cui minori costi e maggiore flessibilità<sup>(23)</sup>. Un classico esempio sono i processi di esternalizzazione e appalto che, in diversi contesti, sfruttano i differenziali regolativi esistenti fra i diversi settori industriali e le diverse

---

<sup>(21)</sup> L. Greco, *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, 2016.

<sup>(22)</sup> S. Berger et al., *Mondializzazione. Come fanno per competere?*, Garzanti, 2006, 99.

<sup>(23)</sup> L. Dorigatti - L. Greco, *I confini dell'impresa, il lavoro e le regole tra globale e locale: questioni e dibattiti*, *SL*, 2022, 122-139; V. Doellgast - K. Sarmiento-Mirwald - C. Benassi, *Contesting firm boundaries: Institutions, cost structures and the politics of externalization*, *ILRR*, 2016, 551-578.

aziende<sup>(24)</sup>; rientra in questo ambito anche il caso del distacco transnazionale di lavoro attraverso cui le imprese sfruttano «le tensioni legali e le incongruenze tra la normativa nazionale del lavoro e la normativa comunitaria per ottenere vantaggi competitivi»<sup>(25)</sup> nonché il *regime shopping* che, a scala transnazionale, risponde esattamente alla stessa logica con il conseguente innesco di trasformazioni nei sistemi di regolazione statale nel Nord come nel Sud del mondo<sup>(26)</sup>. In generale, quindi, si può affermare che un filone importante di letteratura sociologica ha interpretato la frammentazione dei luoghi di lavoro come un meccanismo di elusione istituzionale attraverso cui si produce una forma di cambiamento istituzionale tacito<sup>(27)</sup>. In aggiunta le riflessioni sulla relazione di impiego suggeriscono come essa non possa essere più concepita come relazione duale fra datore di lavoro e lavoratore ma solleciti una concezione estesa che includa soggetti formalmente esterni alla relazione in grado, tuttavia, di avere degli impatti significativi sui suoi elementi caratteristici. Si è mostrato, ad esempio, come il potere direttivo del datore di lavoro si eserciti effettivamente al di là dei confini dell'impresa e come la relazione contrattuale fra impresa cliente e fornitore contenga spesso elementi che, in maniera diretta o indiretta, influiscono sulle relazioni di lavoro e sull'organizzazione del lavoro dell'impresa appaltatrice o ne costringano fortemente i margini di azione<sup>(28)</sup>; molto spesso, infatti, l'azienda principale continua a mantenere uno stretto controllo sui risultati delle organizzazioni sussidiarie esercitando monitoraggi e applicando forme di standardizzazione delle attività.

La riconfigurazione dei luoghi di lavoro ha alimentato un apprezzabile dibattito rispetto all'agire del lavoro, in riferimento cioè alla capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti di articolare *voice* e *agency* in un quadro economico, istituzionale e organizzativo completamente diverso dal passato<sup>(29)</sup>; seppure indebolita rispetto al passato, la capacità di azione dei sindacati tradizionali rimane un elemento di influenza per le organizzazioni anche se nuovi attori sono emersi nel panorama regolativo così come pure rinnovate strategie di azione. Per quanto riguarda le strategie sindacali

---

<sup>(24)</sup> J. Flecker, *Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment, Competition & Change*, 2009, 251-266.

<sup>(25)</sup> Arnholz, J. - Lillie N., *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*. Routledge, 2020, 4.

<sup>(26)</sup> V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017.

<sup>(27)</sup> I. Greer - V. Doellgast, *Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations*, *JIR*, 2017, 192-208; K. Jaehrling - P. Méhaut, *Varieties of Institutional Avoidance: Employers' Strategies in Low-Waged Service Sector Occupations in France and Germany*, *Socio-Economic Review*, 2013, 687-710.

<sup>(28)</sup> M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Willmott (a cura di), *Fragmenting Work. Blurring Organisational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2005; B. Appay, *Economic Concentration and the Externalization of Labour*, *Economic and Industrial Democracy*, 1998, 19, 1,161-184.

<sup>(29)</sup> M.L. Djelic - C. Sahlin-Andersson, *Transnational Governance: institutional dynamics of regulation*, Cambridge University Press, 2008; V. Brino - A. Perulli, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, 2015.

occorre fare riferimento ad alcune forme di contrattazione di rete (*network bargaining*)<sup>(30)</sup> che fanno leva sulle imprese clienti per costruire meccanismi di tutela dei diritti dei lavoratori; tali meccanismi non si indirizzano tanto verso il datore di lavoro «formale» quanto verso chi effettivamente utilizza la prestazione lavorativa. In questo quadro vanno anche annoverati gli Accordi quadro internazionali (AQI) attraverso i quali i sindacati globali contrattano con le multinazionali per definire le condizioni di lavoro nell'impresa e nella sua filiera produttiva<sup>(31)</sup>. Secondo l'evidenza fornita da Rainbird e Robinson<sup>(32)</sup> la possibilità dei lavoratori di esercitare la loro agency in maniera più incisiva dipenderà dall'esistenza di rapporti continuativi tra imprese principali e imprese fornitrici e dalla opportunità delle prime di esercitare efficaci controlli qualitativi sulle seconde. La mobilitazione dei lavoratori è inoltre facilitata da rapporti di produzione esclusivi tra produttori e grossisti: in questi casi la natura dipendente di una impresa rispetto all'altra costituisce una leva per i lavoratori.

Tra i nuovi attori di regolazione si pongono le organizzazioni non sindacali dei lavoratori<sup>(33)</sup> ma anche i clienti da identificarsi sia come consumatori sia come imprese capofila: in questi casi si punta sugli aspetti reputazionali del conflitto e sul potere sociale come risorsa. Nel primo caso, campagne di boicottaggio e/o di *name and shame* possono spingere le imprese stesse, soprattutto quelle transnazionali, a definire regole di comportamento (es. i codici di condotta) orientate alla tutela del lavoro e dell'ambiente al fine di tutelare il proprio capitale reputazionale<sup>(34)</sup>. Nel secondo si fa riferimento al ruolo del *procurement* sia pubblico che privato nell'influenzare sia le architetture organizzative sia le loro conseguenze in termini di condizioni di lavoro. Questo filone di studi mostra come gli appalti costituiscano forme sia di "*market-making*" sia di "*market-embedding*" attraverso, ad esempio, l'introduzione di clausole sociali come nel caso del *procurement* pubblico<sup>(35)</sup>.

---

<sup>(30)</sup> M. Anner - M. Fischer - Daly-M. Maffie, *Fissured Employment and Network Bargaining: Emerging Employment Relations Dynamics in a Contingent World of Work*, in *ILRR*, 2021, 74, 3, 689-714.

<sup>(31)</sup> V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali*, *op. cit.*

<sup>(32)</sup> H. Rainbird - P. Robinson, *Beyond the organisation and beyond the nation state... and the employment relationship, same as it ever was? Global value chains and the challenges for Industrial Relations Research*, Birmingham Business School, Discussion Paper Series, 2013-14.

<sup>(33)</sup> V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali*, *op. cit.*; E. Pannini, *Winning a Battle Against all Odds: A Cleaners' Campaign*, *Economic and Industrial Democracy*, 2021, 68-87.

<sup>(34)</sup> D. Vogel, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, The Brookings Institution, 2006.

<sup>(35)</sup> K. Jaehrling, *The state as a 'socially responsible customer'? Public procurement between market-making and market-embedding*, in *EJIR*, 2015, 149-164; K. Ravenswood - S. Kaine, *The Role of Government in Influencing labour conditions through the procurement of services: Some political challenges*, *JIR*, 2015, 544-562.

#### 4. Luoghi di lavoro ibridi: il lavoro a distanza e il *South Working*

Quasi trent'anni fa Cairncross<sup>(36)</sup> aveva preconizzato la progressiva “morte della distanza”: le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (ICT) avrebbero cambiato il significato dei luoghi e dell'interazione sociale dischiudendo enormi opportunità e libertà. Secondo Davenport e Pearlson<sup>(37)</sup> il lavoro sarebbe diventato qualcosa da fare piuttosto che un *luogo in cui andare*. Non vi è dubbio che i toni usati da una certa letteratura siano risultati eccessivamente trionfalistici: i luoghi e il territorio continuano a contare nell'economia globale. Tuttavia è altrettanto vero che, come spiega Castells<sup>(38)</sup> lo spazio dei flussi contribuisce a definire nuove forme di arrangiamenti spaziali dentro il paradigma tecnologico.

Questo dibattito è tornato di estrema attualità in concomitanza della recente crisi pandemica determinata dalla diffusione del Covid-19. L'emergenza sanitaria ha richiesto a Governo e imprese in Italia e in altri Paesi di definire strategie utili a garantire la sicurezza dei lavoratori distinguendo tra le attività da svolgere in presenza ritenute fondamentali al funzionamento dell'economia e attività realizzabili da remoto che sono state riorganizzate per consentirne lo svolgimento a distanza. Come scrivono Della Ratta-Rinaldi, Gallo, Sabbatini<sup>(39)</sup>, la situazione di emergenza ha costretto ad implementare modelli organizzativi in discussione da decenni, imperniati sulle possibilità offerte dalla tecnologia di svolgere la prestazione di lavoro da un luogo diverso da quello tradizionale (l'ufficio o la fabbrica).

Pur riferendosi a fattispecie differenti, infatti, il lavoro da remoto, lo smart working, il telelavoro sono accomunati dalla possibilità di disgiungere tempo e spazio di lavoro. In particolare il primo comma dell'art. 18 l. n. 81/2017, che ha introdotto il lavoro agile o smart working prevede che il lavoro sia erogato ‘senza vincolo di luogo’ mettendo in discussione uno dei cardini più rigidi della prestazione di lavoro subordinato. Più precisamente lo smart working si riferisce al lavoro svolto in qualsiasi luogo, purché fuori dai confini aziendali, usando intensivamente un dispositivo mobile e una tecnologia *cloud* per la condivisione di dati e informazioni e per la comunicazione organizzativa. Anche se tipicamente la casa è il principale luogo altro, tale lavoro può essere svolto anche da postazioni remote diverse, come i *coworking*, gli internet café, le

---

<sup>(36)</sup> F. Cairncross, *The death of distance: How the Communications Revolution Will Change Our Lives*, Harvard Business School Press, 1997.

<sup>(37)</sup> T. Davenport – K. Pearlson, *Two cheers for the virtual office*, in *MIT Sloan Management Review*, 1998.

<sup>(38)</sup> M. Castells, *Global Governance and Global Politics, Political science & politics*, 2005, 9-16.

<sup>(39)</sup> F. Della Ratta Rinaldi - F. Gallo - A. Sabbatini, *Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19*, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2021, 487-520.

stanze d'albergo, gli uffici dei clienti, treni e altri mezzi di trasporto, tanto che alcuni hanno parlato di un vero e proprio 'nomadismo lavorativo'<sup>(40)</sup>.

Il dibattito sociologico più critico sul tema problematizza la presunta desiderabilità della liberazione dei vincoli di luogo e di tempo di lavoro secondo cui da un lato gli individui vedrebbero accresciuti i loro margini di discrezionalità, dall'altro le imprese conseguirebbero vantaggi di prestazione, derivanti da un utilizzo più efficace delle capacità individuali e da accresciute motivazioni intrinseche da parte dei lavoratori. Queste posizioni mettono in rilievo piuttosto le problematiche relative al controllo e alla socialità intrinseca legata al lavoro<sup>(41)</sup>. Per quanto riguarda il primo aspetto, pur rendendo tecnicamente efficienti le comunicazioni per il lavoro, le ICT incorporano caratteristiche che consentono all'organizzazione di controllare i dipendenti con forme di sorveglianza di una pervasività prima impensabile; si moltiplicano a questo proposito gli appelli per il diritto alla disconnessione in quanto, contrariamente a quanto auspicato, il lavoro assorbe tutto lo spazio e tutto il tempo delle persone, penetrando e assimilando la loro vita. Per quanto riguarda il secondo si sottolineano i rischi di isolamento e l'assenza di crescita professionale, sottolineando come il lavoro non coincida esclusivamente con la prestazione ma sia il portato di relazioni sociali. Le stesse imprese denunciano una diminuzione di produttività e l'impatto negativo sulla innovazione che si nutre di interazioni e di dinamiche collettive nonché sul benessere lavorativo.

È noto che altre prospettive considerano lo smart working come una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro che contribuisce positivamente all'evoluzione delle condizioni di vita e al miglioramento organizzativo delle imprese. Tra i principali vantaggi per il lavoro vi è la possibilità di conciliare più facilmente lavoro e vita privata, oltre che di risparmiare i tempi degli spostamenti. Più recentemente il dibattito socio-economico ha riflettuto su un ulteriore ambito di opportunità legato allo smart working e cioè il South Working<sup>(42)</sup>. Per alcuni infatti la rottura della dell'unità di spazio, tempo e azione è sembrato aprire prospettive nuove non soltanto per i lavoratori e le imprese ma anche per i territori. L'allentamento dei vincoli spaziali che legano i lavoratori e i datori di lavoro attenuerebbe i processi di concentrazione geografica del lavoro, delle

---

<sup>(40)</sup> M. Liegl, *Nomadcity and the care of place on the aesthetic and affective organization of space in freelance creative work*, *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 2014, 163-183.

<sup>(41)</sup> R. Gajendran - D. Harrison, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*, *Journal of applied psychology*, 2007, 15-24; R. Albano - T. Parisi - L. Tirabeni, *Gli smart workers tra solitudine e collaborazione*, 2009, 61-73, in [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjnz4eX9ND\\_AhUuS\\_EDHXilAuUQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Foaj.fupress.net%2Findex.php%2Fcambio%2Farticle%2Fdownload%2F7395%2F7486%2F&usq=AOvVaw2wRjgNmXQ4OGgdnq qXIRIT&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjnz4eX9ND_AhUuS_EDHXilAuUQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Foaj.fupress.net%2Findex.php%2Fcambio%2Farticle%2Fdownload%2F7395%2F7486%2F&usq=AOvVaw2wRjgNmXQ4OGgdnq qXIRIT&opi=89978449).

<sup>(42)</sup> M. Mirabile - E. Militello, *South working: per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Donzelli editore, 2022.

attività economiche e della ricchezza<sup>(43)</sup> che, negli ultimi decenni, ha portato ad una forte accelerazione degli squilibri economico-territoriali, dopo che tra gli anni Settanta e Ottanta, si era vissuto un periodo di relativa riduzione dei divari<sup>(44)</sup>; globalizzazione, rivoluzione tecnologica e transizioni e la natura selettiva delle migrazioni interne non contribuiscono solo ad aumentare la distanza tra le regioni ma premiano in particolare le aree metropolitane. L'obbligo di confinamento ha portato migliaia di lavoratori occupati nelle aree economicamente più sviluppate del nostro Paese a rientrare nei luoghi di origine e di là erogare la prestazione di lavoro; questo ha sollecitato una riflessione circa la possibilità che il *South Working* possa diventare una leva di sviluppo locale per i territori marginali nel nostro come in altri Paesi.

A fronte della disponibilità di fattori abilitanti (connettività digitale, accessibilità alle infrastrutture di trasporto, presenza di servizi), i lavoratori a distanza potrebbero rivitalizzare l'economia locale con i redditi da spendere e con i servizi da domandare. Il vantaggio sarebbe anche di natura sociale laddove si attenuerebbero spopolamento e perdita di servizi pubblici di base quali scuole, ospedali, ecc. Appare evidente che il consolidamento di questo fenomeno sollecita specifici interventi di policy in particolare nel senso di una maggiore integrazione: ad esempio, appare cruciale l'integrazione tra politiche del lavoro e politiche abitative flessibili che permettano di accedere a soluzioni di *co-housing*; politiche industriali volte alla creazione di nuovi posti di lavoro non possono dissociarsi dalle politiche per l'innovazione o da quelle infrastrutturali. Ancora la creazione di spazi comuni per lavorare- il riferimento è al *coworking* – può essere al contempo concepita come un presidio di comunità; le biblioteche che fungono da poli multifunzionali possono contribuire ad evitare il senso di isolamento del lavoro da remoto, creare valore aggiunto, tangibile e intangibile per lavoratori, aziende e abitanti del territorio. Infine, ancora a carattere esemplificativo, le politiche giovanili che puntano a creare nuove imprese per rispondere ai bisogni sociali espressi dai *south worker*, come l'intrattenimento, possono combinarsi con quelle culturali più generali. Partendo dalla consapevolezza che il lavoro da remoto non può essere confacente a tutti i lavori, - si pensi ad esempio al lavoro infermieristico, a quello legato alla logistica, al lavoro di fabbrica, due aspetti sono emersi con chiarezza. Il primo è che il lavoro da remoto potrebbe non essere più un fenomeno riguardante una nicchia circoscritta di lavoratori, tra cui i cosiddetti 'nomadi digitali' e i lavoratori delle imprese maggiormente coinvolte nelle politiche di conciliazione vita privata-vita professionale e/o più innovative. Il secondo aspetto è che il lavoro da remoto, strumento disegnato come temporaneo e

---

<sup>(43)</sup> R. Sheamur et al., *Conceptualizing and Measuring the Location of Work: Work Location as a probability of Space*, *Urban Studies*, 2021, LVIII, 2188-2206.

<sup>(44)</sup> M. Storper, *Separate Worlds? Explaining the Current Wave of Regional Economic Polarization*, *Journal of Economic Geography*, 2018, XVIII, 247-270.

subordinato alla volontarietà dei soggetti della prestazione, potrebbe trasformarsi in una modalità di lavoro permanente o semi-permanente che bilancia esigenze diverse.

## 5. I non-luoghi di lavoro: il lavoro digitale mediato dalle piattaforme

Secondo la letteratura più critica le piattaforme ridisegnano le coordinate spazio/temporali della produzione e la tecnologia insita nel modello, più che liberare il lavoro, necessita di schiere di lavoratori le cui prestazioni sono messe a valore secondo modalità individualizzate, che rendono irrilevanti le relazioni sociali nello spazio. Per chiarezza di argomentazione occorre preliminarmente distinguere tra il lavoro intermediato dalle piattaforme che prevede l'erogazione fisica della prestazione - è il caso dei servizi di pulizia, delle riparazioni, dei servizi automobilistici e di trasporto e più in generale di tutti quei servizi che prevedono l'incontro diretto tra domanda e offerta - e il lavoro consistente nell'erogazione di beni/servizi trasmissibili elettronicamente, come è il caso di *Amazon Mechanical Turk* così come di una varietà di altre attività informatiche e di design, che possono essere svolte in qualsiasi parte del mondo vi sia una connessione internet. In questo caso il modello dell'economia *on demand* o *gig economy* implica la messa al lavoro della folla (*crowdsourcing*) su scala globale con lavoratori freelance, autonomi e micro-imprenditori la cui possibilità di inserirsi sul mercato del lavoro avviene a condizioni di socializzazione praticamente inesistenti in assenza di specifici luoghi di lavoro in cui espletare la prestazione lavorativa. Di particolare interesse è appunto la dimensione organizzativa. In primo luogo, è opportuno sottolineare come le piattaforme siano in grado di riconfigurare interi comparti e settori, si pensi a quello della distribuzione. In secondo luogo, mettendo in diretta relazione la domanda e l'offerta di lavoro, le piattaforme di lavoro digitale eliminano la necessità di creare un'impresa fisica dove i lavoratori erogano la prestazione di lavoro e intrattengono e si nutrono di relazioni sociali. Le piattaforme si configurano quindi come non-luoghi di lavoro, non avendo alcun obbligo di fornire supporto o strutture per i loro lavoratori<sup>(45)</sup>; tuttavia, come ampiamente mostrato, la riconfigurazione spaziale ma anche temporale della produzione mette in evidenza come l'organizzazione rappresenti uno dei principali campi di tensione entro il quale si esprime il conflitto tra capitale e lavoro tra tendenza allo sfruttamento e alla estrazione di dati e i tentativi di resistenza e di mobilitazione collettiva<sup>(46)</sup>.

---

<sup>(45)</sup> B. Bergvall-Kareborn - D. Howcroft, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour, New Technology, Work and Employment*, 2014, 213-223.

<sup>(46)</sup> M. Marrone, *La piattaforma e la organizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, *LLI*, 2022, 139-165; D. Leonardi - A. Murgia - E. Armano, *Piattaforme digitali e forme di resistenza della soggettività precaria: un'inchiesta sul lavoro gratuito e la mobilitazione dei riders di Foodora a Torino*, *Culture*, 2020, 29-47.

Una mole oramai consistente di studi disciplinari e interdisciplinari sul capitalismo delle piattaforme ha contribuito a gettare luce su una serie di dimensioni rilevanti quali la natura del lavoro – dipendente vs autonomo- e sulle implicazioni derivanti dalle relazioni tra un capitalismo impersonale basato sugli algoritmi e il lavoro ‘della folla’. In questo capitalismo, in cui il lavoro si configura sempre più come una merce che può essere acquistata e venduta senza eccessivi costi di regolazione, la pressione competitiva tra soggetti ‘fungibili’ impegnati in specifici compiti piuttosto che lavori incide negativamente sui livelli di remunerazione dei lavoratori, sulle tutele sociali e previdenziali, sulla loro forza negoziale depotenziata dalla mancanza di meccanismi di riconoscimento reciproco e *voice* collettiva, sebbene forme di mobilitazione stiano emergendo<sup>(47)</sup>. Come spiega Aloisi<sup>(48)</sup> la frammentazione della forza lavoro incide sulla capacità dei lavoratori di entrare in contatto tra loro e costruire strutture e pratiche di solidarietà; scoraggia concretamente la cooperazione e spinge verso comportamenti opportunistici; tra l’altro questi lavoratori sono soggetti al meccanismo della reputazione che accentua ancor di più la loro dipendenza dal mercato<sup>(49)</sup>; rispetto a questo sembra delinearsi un assoggettamento biopolitico del lavoratore.

Senza entrare nel dettaglio di argomentazioni che necessitano dello specifico bagaglio disciplinare dei giuristi del lavoro, emerge qui un ventaglio di questioni che riguardano la sfera contrattuale. Nel lavoro digitale intermediato dalle piattaforme un numero crescente di rapporti di lavoro viene instaurato dalla piattaforma stessa che riceve da parte dei committenti incarichi da affidare direttamente a chi, tra la folla degli internauti, sia interessato ad accettarli oppure da attribuire attraverso bandi di gara. I rapporti di lavoro poggiano su contratti atipici, comprensivi sia delle obbligazioni reciproche fissate dall’accordo tra utente e committente, sia dei termini per usufruire della piattaforma. Come spiegano i giuslavoristi, il vincolo al rispetto delle condizioni d’uso sorge nonostante manchi un nesso di sinallagmaticità tra le obbligazioni dell’utente e quelle della piattaforma; talvolta sono le condizioni d’uso a disciplinare sia l’accesso e l’utilizzo del sito, sia la relazione intercorrente tra lavoratori e committenti; in questi casi, in assenza di un contatto diretto tra prestatore e impresa, l’utente è chiamato a svolgere il lavoro nel rispetto delle sole indicazioni predefinite dal sito<sup>(50)</sup>.

---

<sup>(47)</sup> M. Marrone, *La piattaforma e la frammentazione dello spazio-tempo* cit.

<sup>(48)</sup> A. Aloisi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, *LLI*, 2016, 2, 16-56.

<sup>(49)</sup> J. Drahoukoupil - B. Fabo, *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, *ETUI*, n. 5, 2016.

<sup>(50)</sup> M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, n. 2, 1-56; A. Donini, *Il lavoro su piattaforma digitale “prende forma” tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, *DRI*, 2016, 164-177.

## 6. Conclusioni

Le aree di ricerca della teoria organizzativa sono molteplici, così come i temi e le questioni metodologiche. Al contempo lo studio sulle organizzazioni si situa oggi sempre più all'intersezione tra una varietà di aree disciplinari che si esercitano rispetto ad una pluralità di temi emergenti; Davis e Marquis<sup>(51)</sup> suggeriscono inoltre il progressivo spostamento da un tipo di ricerca basata sui paradigmi a uno guidato dai problemi.

A partire dalle innovazioni che contraddistinguono le dinamiche organizzative contemporanee, l'articolo ha esplorato la pregnanza della categoria analitica di 'luogo di lavoro' per sottolineare alcune implicazioni socio-economiche di rilievo. Lo studio ha messo in evidenza l'influenza cruciale degli aspetti sociali e istituzionali per l'evoluzione delle architetture organizzative in contrasto con letture semplicistiche secondo le quali sarebbero i requisiti tecnici ed economici a modellare gli assetti delle organizzazioni. Il passaggio da organizzazioni che privilegiano la centralità della struttura formale, con la netta divisione del lavoro e degli spazi, concepiti come spazi fisici, stabili, da manipolare e controllare, a organizzazioni più simbiotiche con il campo organizzativo e con l'ambiente in cui sono immerse, ha aumentato piuttosto che ridotto l'importanza delle categorie dello spazio e del tempo nelle pratiche organizzative e nella più generale concezione della dinamica socio-economica. Se la compressione temporale conduce all'intensificazione 'discreta' di eventi in tempo reale e/o ad una maggiore velocità dei flussi materiali e immateriali su una certa distanza (si pensi agli scambi finanziari), la dislocazione delle relazioni sociali nello spazio consente un loro maggiore controllo e coordinamento per periodi più lunghi, per distanze più vaste, per ambiti di attività più ampi (si pensi ad esempio alle catene globali di produzione)<sup>(52)</sup>.

Le potenzialità legate alle nuove tecnologie, alla integrazione produttiva globale, agli articolati rapporti tra lavoratori e datori di lavoro rendono dunque più palese l'aporìa tra esigenze della produzione, orientata a favorire l'accumulazione di capitale, anche attraverso la disarticolazione dei rapporti sociali nello spazio, e l'esigenza di creare configurazioni organizzative e produttive relativamente stabili nel tempo che rendano possibile quella stessa accumulazione capitalistica. Come scrive Harvey<sup>(53)</sup> il paradosso capitalistico sta precisamente nell'incessante ricerca di stabilità socio-spaziali a cui si alternano tentativi di superamento di quella stessa stabilità ritenuta, con il passare del tempo, un vincolo per il capitale; la possibilità di superamento avviene attraverso una

---

<sup>(51)</sup> G.F. Davis - C. Marquis, *Prospect for Organizational Theory in the Early Twenty-First Century. Institutional Fields and Mechanism*, *Organization Science*, 2005, 332-343.

<sup>(52)</sup> P. Veltz, *Mondialisation, villes et territoires*, PUF, 1996; D. Harvey, *The Limits* cit.

<sup>(53)</sup> D. Harvey, *The Limits* cit.

selettività strategica da parte del capitale che opera proprio attraverso le dimensioni temporali (compressione) e/o spaziali (sui confini e nei luoghi di lavoro).

Le tendenze descritte si contraddistinguono tuttavia anche per l'indeterminatezza degli esiti laddove le loro conseguenze non sono né naturali né autodinamiche. In quali circostanze, come e in che misura i processi di frammentazione e riarticolazione del lavoro possono costituire una leva per l'autonomia e l'emancipazione o invece determinare condizioni di subalternità e polarizzazione? In altri termini le trasformazioni delle relazioni sociali di produzione non possono essere ascritte interamente alla logica del capitale: non è il capitale in maniera esclusiva a determinare, ad esempio, quale attività e/o processo produttivo sarà esternalizzato, dove e a quali condizioni. Tali trasformazioni chiamano dunque in causa aspetti socio-istituzionali quali tra gli altri la regolazione e l'agency del lavoro: la sfida risulta dunque quella di gestire la tensione tra queste relazioni il cui esito è il risultato dinamico di complesse interazioni in continua evoluzione.

## Bibliografia

- Albano R. - Parisi T. - Tirabeni L., *Gli smart workers tra solitudine e collaborazione*, 2019, 61-73, in [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjnz4eX9ND\\_AhUuS\\_EDHXilAuUQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Foaj.fupress.net%2Findex.php%2Fambio%2Farticle%2Fdownload%2F7395%2F7486%2F&usg=AOvVaw2wRjgNmXQ4OGgdnqqXIRIT&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjnz4eX9ND_AhUuS_EDHXilAuUQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Foaj.fupress.net%2Findex.php%2Fambio%2Farticle%2Fdownload%2F7395%2F7486%2F&usg=AOvVaw2wRjgNmXQ4OGgdnqqXIRIT&opi=89978449).
- Aloisi A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, 2, 16-56.
- Anner M. - Fischer-Daly M. - Maffie M., *Fissured Employment and Network Bargaining: Emerging Employment Relations Dynamics in a Contingent World of Work*, in *ILRR*, 2021, 74, 3, 689-714.
- Appay B., *Economic Concentration and the Externalization of Labour*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1998, 19, 1, 161-184.
- Arnholz, J. - Lillie N., *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, Routledge, 2020.
- Arthur M.B. - Rousseau D.M., *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, 2001.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, n. 2, 1-56.
- Berger S. et al., *Mondializzazione. Come fanno per competere?*, Garzanti, 2006.
- Bergvall-Kareborn B.-Howcroft D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, 213-223.
- Brino V. - Perulli A. *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, 2015.
- Borghesi V. - Dorigatti L. - Greco L., *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017.
- Butera F., *Il castello e la rete*, Franco Angeli, 1990.
- Cairncross F., *The death of distance. How the Communications Revolution Will Change Our Lives*, Harvard Business School Press, 1997.
- Castells M., *Global Governance and Global Politics*, in *Political science & politics*, 2005, 9-16.
- Catino M., *Capire le organizzazioni*, Il Mulino, 2012.
- Chicchi F., *Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile*, in *San Marcellino: educazione al lavoro e territori*, Franco Angeli, 2010, 35-52.
- Davenport T. - Pearson K., *Two cheers for the virtual office*, in *MIT Sloan Management Review*, 1998.
- Davis G.F. - Marquis C., *Prospect for Organizational Theory in the Early Twenty-First Century. Institutional Fields and Mechanism*, in *Organization Science*, 2005, 332-343.
- Della Ratta Rinaldi F. - Gallo F. - Sabbatini A., *Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2021, 487-520.
- Djelic, M.L. - Sahlin-Andersson C., *Transnational Governance: institutional dynamics of regulation*, Cambridge University Press, 2008.
- Doellgast V. - Sarmiento-Mirwald K. - Benassi C., *Contesting firm boundaries: Institutions, cost structures and the politics of externalization*, in *ILRR*, 2016, 551-578.
- Donini A., *Il lavoro su piattaforma digitale “prende forma” tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *DRI*, 2016, 164-177.
- Dorigatti L. - Greco L., *I confini dell'impresa, il lavoro e le regole tra globale e locale: questioni e dibattiti*, in *SL*, 2022, 122-139.
- Drahokoupil J. - Fabo B., *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, in *ETUI*, n. 5, 2016.
- Flecker J., *Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment*, in *Competition & Change*, 2009, 251-266.

- Gajendran R. - Harrison D., *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*, in *Journal of applied psychology*, 2007, 15-24.
- Greco L., *Strategie di regolazione transnazionale del lavoro. L'inadeguatezza della opzione privatistica e l'opportunità del dialogo sociale globale*, in *QRS*, 2011, 221-245.
- Greco L., *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Carocci, 2016.
- Greco L., *Reti globali del valore e varietà dei capitalismi: complementarità e integrazione per l'analisi comparata del capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 2019, 213-248.
- Greer I. - Doellgast V., *Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations*, in *JIR*, 2017, 192-208.
- Grimshaw D. - Rubery J. et al., *Outsourcing of Public Services in Europe and Segmentation Effects: The Influence of Labour Market Factors*, in *EJIR*, 2015, 295-313.
- Hannan M.T. - Freeman J., *The Population Ecology of Organizations*, in *American Journal of Sociology*, 1977, 929-964.
- Harrison H., *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Basic Books, 1994.
- Harvey D., *The Limits to Capital*, Chicago University Press, 1982.
- Heckscher C. - Donnellon, A. (a cura di), *The Post-Bureaucratic Organisation: New Perspectives on Organisational Change*, Sage, 1994.
- Hirst P. - Zeitlin J., *Reversing Industrial Decline*, Berg, Oxford, 1991.
- Hirst P. - Zeitlin, J., *Flexible Specialization versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications*, in *Economy and Society*, 1991, 1-55.
- Hudson R., *Producing places*, Guilford Press, 2001.
- Jaehrling K., *The state as a 'socially responsible customer'? Public procurement between market-making and market-embedding*, in *EJIR*, 2015, 149-164.
- Jaehrling K. - Méhaut, P. *Varieties of Institutional Avoidance: Employers' Strategies in Low-Waged Service Sector Occupations in France and Germany*, in *Socio-Economic Review*, 2013, 687-710.
- Landes D., *Prometeo Liberato*, Einaudi, 1978.
- Leonardi D. - Murgia A. - Armano E., *Piattaforme digitali e forme di resistenza della soggettività precaria: un'inchiesta sul lavoro gratuito e la mobilitazione dei riders di Foodora a Torino*, in *Culture*, 2020, 29-47.
- Liegl M., *Nomadcity and the care of place on the aesthetic and affective organization of space in freelance creative work*, in *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 2014, 163-183.
- Marchington M. - Grimshaw D. - Rubery J. - Willmott H. (a cura di), *Fragmenting Work. Blurring Organisational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2005.
- Marginson P., *Governing work and employment relations in an internationalized economy: the institutional challenge*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 2016, 1033-1055.
- Marrone M., *La piattaformizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, in *LLI*, 2022, 139-165.
- Mirabile M. - Militello, E., *South working: per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Donzelli editore, 2022.
- Olivieri Pennesi S., *Il lavoro si evolve in smart working*. Lavoro@Confronto, n. 4, 2014. Testo disponibile al sito: [www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-4/il-telelavoro-si-evolve-in-smart-working](http://www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-4/il-telelavoro-si-evolve-in-smart-working).
- Newell S. et al., *Managing Knowledge Work*, New York, Palgrave, 2002.
- Newsome K. - Taylor P. - Bair J.- Rainnie A., *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015.
- Pannini E., *Winning a Battle Against all Odds: A Cleaners' Campaign*, in *Economic and Industrial Democracy*, 2021, 68-87.
- Perrow C., *Complex Organizations. A Critical Essay*, Random House, 1986.

- Pichierri A., *Introduzione alla sociologia dell'organizzazione*, Laterza, 2005.
- Piore M. - Sabel C., *The Second Industrial Divide*, Basic Books, 1984.
- Powell W., *The Capitalist Firm in Twenty-First Century*, in *The Twenty-First Century Firm. Changing Economic and Organizations in International Perspective*, a cura di P. DiMaggio, Princeton University Press, 2001.
- Powell W. - DiMaggio P., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago University Press, 1991.
- Rainbird H. - Robinson P., *Beyond the organisation and beyond the nation state... and the employment relationship, same as it ever was? Global value chains and the challenges for Industrial Relations Research*, Birmingham Business School, Discussion Paper Series, 2013-14.
- Ravenswood K. - Kaine S., *The Role of Government in Influencing labour conditions through the procurement of services: Some political challenges*, in *JIR*, 2015, 544-562.
- Rebora G., *Scienza dell'Organizzazione*, Carocci, 2017.
- Sheamur R. et al., *Conceptualizing and Measuring the Location of Work: Work Location as a probability of Space*, in *Urban Studies*, 2021, LVIII, 2188-2206.
- Stark D., *The Sense of Dissonance. Accounts of Worth in Economic Life*, Princeton University Press, 2009.
- Storper M., *Separate Worlds? Explaining the Current Wave of Regional Economic Polarization*, in *Journal of Economic Geography*, 2018, XVIII, 247-270.
- Thompson J.D., *L'azione organizzativa*, Petrini, 1988.
- Veltz P., *Mondialisation, villes et territoires*, PUF, 1996.
- Vogel D., *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, The Brookings Institution, 2006
- Weil D., *The fissured workplace*. Harvard University Press, 2017.
- Williamson O., *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, The Free Press, 1975.
- Womack J. - Jones D. - Roos D., *The Machine that Changed the World*, Macmillan, 1990.