



*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali*

LE RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO DELL'ULTIMO DECENNIO IN ITALIA: UN PROCESSO DI LIBERALIZZAZIONE?

MICHELE TIRABOSCHI (*)

**PROFESSORE STRAORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA**

SOMMARIO: 1. Le recenti riforme del mercato del lavoro: una (breve) premessa storico-ricostruttiva. – 2. (Segue) La svolta del «pacchetto Treu» e la «riforma Biagi» del mercato del lavoro. – 3. L'ambiguo significato della locuzione «politiche di liberalizzazione» nell'ambito della disciplina di regolamentazione del lavoro. – 4. Deregolazione, reregolazione, decentramento. – 4.1. Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro e sostegno alla bilateralità. – 4.2. I processi di esternalizzazione e il ricorso ai mercati esterni del lavoro. – 4.3. Capitale umano, flessibilità tipologica, innovazione organizzativa e poteri datoriali. – 5. Prospettive evolutive.

Working paper n. 38/2006

**Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609**

1. Le recenti riforme del mercato del lavoro: una (breve) premessa storico-ricostruttiva.

L'area del mercato del lavoro (1) ha conosciuto nel corso dell'ultimo decennio, e non solo in Italia (2), un processo di profonda revisione normativa.

L'incessante evoluzione del dato legale, che governa e disciplina il mercato del lavoro e le strutture economiche e sociali ad esso sottostanti, non è certo un elemento di novità. E' questa, anzi, una delle peculiari caratteristiche del diritto del lavoro sin dalle sue origini. Non a caso Hugo Sinzheimer, uno degli indiscussi fondatori del moderno diritto del lavoro, parlava di questa branca della esperienza giuridica alla stregua di un diritto di frontiera, ma anche di una frontiera del diritto (3). Poco o nulla è cambiato da allora. A conferma che la più profonda ragion d'essere della materia giuslavoristica consiste ancora oggi «nella attitudine, ad essa intrinseca, di richiamare costantemente il giurista al difficile compito di qualificare realtà nuove, se non, addirittura, realtà in continuo movimento» (4).

I più recenti ed epocali mutamenti nei metodi di produzione e organizzazione del lavoro, indotti dalla innovazione tecnologica e dalla globalizzazione dei mercati, hanno semmai contribuito a una tale accelerazione, nel suo insieme, del grado e della estensione dell'intervento legislativo che, in misura maggiore o minore, il processo riformatore ha finito per investire in modo rilevante tutti i principali capitoli di questo ramo dell'ordinamento giuridico (5).

Ciò ha indubbiamente inciso sulle dinamiche interne e gli stadi di maturazione di un diritto del lavoro che, nel corso del suo poco più che centenario sviluppo, aveva affidato alla contrattazione collettiva, e agli spontanei equilibri nei rapporti di forza e di potere ad essa sottostanti, il ruolo di propulsore della innovazione normativa. Là dove alla norma di legge veniva assegnata, per contro, una funzione tutto sommato sussidiaria – o anche più semplicemente secondaria (6) – nella regolazione dei mercati del lavoro attraverso il ricorso alle tradizionali tecniche della «recezione», della «consolidazione» e della «estensione» dei contenuti della contrattazione collettiva (7).

La progressiva perdita di centralità di un sistema di rapporti intersindacali concepito, nel nostro Paese, alla stregua di un ordinamento giuridico originario e autonomo rispetto a quello dello Stato (8) ha finito con il pregiudicare profondamente la tradizionale articolazione delle fonti di produzione del diritto del lavoro (9) e, ancor di più, il loro grado di effettività nella disciplina e nel funzionamento dei mercati del lavoro.

Lo scollamento tra l'astratto precetto della norma

inderogabile di legge e/o di contratto collettivo e la realtà economico-produttiva di riferimento, che pure è una ulteriore costante nella evoluzione del nostro diritto del lavoro ⁽¹⁰⁾, non è mai stato così rilevante come dimostrano – inequivocabilmente – le impressionanti stime del lavoro nero e irregolare. Al punto da segnalare che più di un quarto del mercato del lavoro italiano, pari grosso modo a 4 milioni di unità lavorative e per un valore assimilabile al 23 / 27 per cento del PIL ⁽¹¹⁾, risulterebbe oggi regolato da prassi informali e si svilupperebbe, dunque, in uno stato di completa anomia ⁽¹²⁾.

L'esplosione dell'area della atipicità contrattuale e il deperimento della norma inderogabile di legge e di contratto collettivo non sono certo una caratteristica evolutiva propria del solo mercato del lavoro italiano. Vero è, tuttavia, che tutti gli altri Paesi dell'area OCSE non conoscono una degenerazione analoga a quella che si è verificata nel nostro Paese dove il lavoro nero e irregolare viene stimato in cifre percentuali due / tre volte superiori alla media europea ⁽¹³⁾.

E' stata certamente la progressiva perdita di effettività della disciplina di regolamentazione dei rapporti di lavoro – che tanto comprime «il diritto di tutti al lavoro» ⁽¹⁴⁾ – una delle principali ragioni che, in uno con la costante perdita di competitività delle imprese italiane nella arena internazionale, hanno indotto il Legislatore ad avviare, pur non senza resistenze ed elementi di marcata conservazione, una intensa stagione riformista nell'area del mercato del lavoro.

Secondo un giudizio ricorrente ⁽¹⁵⁾, la più recente evoluzione normativa avrebbe tuttavia finito con il comprimere il ruolo propulsivo delle parti sociali e delle relazioni industriali, portando così bruscamente a conclusione una linea di intervento sino ad allora caratterizzata da una marcata devoluzione di poteri e di competenze nei confronti della contrattazione collettiva ⁽¹⁶⁾.

La questione è tuttavia alquanto controversa e meno lineare di quanto possa apparire ad una superficiale valutazione. Al riguardo pare infatti possibile argomentare anche il contrario, e cioè che l'accentuato interventismo del Legislatore nel corso degli ultimi anni sia dovuto alla persistente inerzia delle parti sociali, restie a misurarsi con un mondo del lavoro che cambia ⁽¹⁷⁾, in uno con la mancata riforma del sistema di relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva ⁽¹⁸⁾. Una analisi dei principali contratti collettivi nazionali di lavoro conferma inequivocabilmente come alcuni istituti centrali rispetto ai temi della innovazione organizzativa e della produttività

(orari di lavoro, regime degli appalti e processi di esternalizzazione, mansioni e inquadramento dei lavoratori, profili formativi, ecc.) siano solo marginalmente oggetto di intese collettive volte a governare il cambiamento in atto nei modi di lavorare e produrre. Ancora prevalente è, per contro, il peso di interdizione delle organizzazioni sindacali come dimostrano le numerose intese (tanto negli accordi nazionali che in quelli aziendali) che si preoccupano soprattutto di “sterilizzare”, secondo il linguaggio sindacale (19), i più recenti interventi di riforma del quadro legale in tema di flessibilità e organizzazione del lavoro.

Non si può del resto sottovalutare la circostanza che l’anima più autentica del riformismo italiano può essere identificata proprio attorno alla idea del superamento di questa logica di mera conservazione e opposizione al cambiamento. «Di tutti gli errori che si possono imputare al sindacato» – scriveva già Walter Tobagi nel 1980 (20) – «questo ritardo nel capire le trasformazioni sociali è quello che merita maggiore riflessione. E’ il segno, in fondo, che il sindacato è riuscito a esercitare un potere di veto nelle grandi imprese e nei rapporti politici, ma non ce l’ha fatta a orientare il modello dell’economia italiana. E le forze spontanee del mercato hanno raggiunto un nuovo punto di equilibrio che tiene, sì, conto delle rigidità sindacali, ma ne tiene conto per aggirarle». Parole quanto mai attuali e che, non a caso, stanno poi alla base del *Libro Bianco* di Marco Biagi dell’ottobre 2001 (21) e del suo tentativo – culminato con la riforma del mercato del lavoro che porta il suo nome – di spezzare quel farisaico equilibrio basato sulla valvola di sfogo del lavoro nero e delle collaborazioni fittizie che coinvolge complessivamente un esercito di persone senza tutele e senza diritti.

L’esigenza di recuperare ampi settori della economia informale, senza tuttavia rinunciare a governare – e indirizzare – le epocali trasformazioni in atto, imponeva, in effetti, un rinnovato sforzo progettuale per ricondurre a sistema, e comunque nell’ambito di una più consapevole linea di politica del diritto, una produzione normativa divenuta a cavallo degli anni Settanta e Ottanta palesemente schizofrenica, oltre che di dubbia utilità pratica, e di certo non rispondente a un disegno uniforme (22). Una legislazione frammentaria anche perchè, come è stato giustamente rilevato (23), priva di un solido progetto unificante e di ampio respiro, e il cui unico tratto distintivo, pur in una varietà di interventi che andavano dalla promozione della occupazione giovanile al sostegno dei primi cospicui processi di ristrutturazione e riconversione, poteva essere ravvisato in negativo e cioè nella resistenza

a un qualsivoglia intervento organico di cambiamento. Una resistenza tale tuttavia da non poter più scongiurare, seppure in una logica passiva di deroga ed eccezione, talune prime concessioni ai valori del mercato e alle ragioni della impresa.

Non a caso si è parlato, al riguardo, di un diritto del lavoro della crisi ovvero della trasformazione ⁽²⁴⁾. Espressione cioè di una linea di conservazione improntata alla gestione della emergenza ⁽²⁵⁾ e, in chiave difensivistica, al mero contenimento delle conseguenze sociali della crisi economica in atto ⁽²⁶⁾ attraverso una politica di assistenza passiva finanziata con sempre più cospicui trasferimenti di oneri in capo allo Stato e al sistema delle imprese ⁽²⁷⁾. Un diritto del lavoro che, in altri termini, per mantenersi nel tradizionale solco vincolistico e iper-garantista ha finito con il diventare via via sempre più inadeguato a interpretare e gestire il tumultuoso cambiamento in atto ⁽²⁸⁾.

Particolarmente emblematica, in questa prospettiva, è la storica inattitudine della norma lavoristica a discernere nella economia sommersa ⁽²⁹⁾ i fenomeni patologici, finalizzati cioè alla sola evasione normativa e contributiva, da quelle rilevanti manifestazioni anticipatrici di moderni modi di organizzazione del lavoro. Con la conseguenza di relegare il più delle volte nella sfera della illegalità schemi gestionali e modelli lavorativi unicamente in ragione della inadeguatezza – e per molti versi anche arretratezza se si volge lo sguardo alla coeva esperienza di altri Paesi ⁽³⁰⁾ – dell'ordinamento giuridico italiano.

E' proprio in funzione di un complesso processo storico volto alla razionalizzazione di un diritto del lavoro condizionato, sul volgere degli anni Ottanta, da stratificazioni normative successive, rigidità di matrice corporativa e interventi legislativi occasionali assai difficilmente riconducibili a una linea di evoluzione rettilinea ⁽³¹⁾ che devono dunque essere correttamente letti i più recenti cambiamenti normativi introdotti nell'area del mercato del lavoro. Là dove un registro interpretativo in chiave di pura e semplice deregolamentazione – per quanto radicato in settori importanti della dottrina giuslavoristica italiana ⁽³²⁾ – risulterebbe, per contro, del tutto inappropriato e certamente non idoneo a comprendere le più profonde linee di tendenza evolutive sottese alle trasformazioni intervenute, a cavallo del nuovo secolo, nell'ordinamento posto dal diritto del lavoro italiano ⁽³³⁾. Senza dimenticare che, sul piano della stessa tecnica normativa, il tasso di intervento legislativo, lungi dal dare corpo a fenomeni significativi di deregolazione e apertura alle libere dinamiche del mercato, è drasticamente aumentato nel

2. (Segue) La svolta del «pacchetto Treu» e la «riforma Biagi» del mercato del lavoro.

corso degli ultimi anni al punto da indurre qualche commentatore a parlare svariati metri quadrati aggiuntivi di Gazzetta Ufficiale (34).

Pare per contro più corretto parlare di innovazioni legislative ispirate all'inseguimento del mercato regolare (35) e cioè all'obiettivo, non più differibile e coerente con la lotta per l'effettività del diritto del lavoro (36), di garantire, anche attraverso l'impiego delle sanzioni positive e di incentivi normativi (37), un maggiore grado di coerenza tra la norma astratta di legge e il sistema economico e sociale che è diretto a regolare (38).

Ed in effetti l'intento di arginare fenomeni di sgretolamento normativo e reagire alla sempre più evidente perdita di effettività della norma inderogabile costituisce, a ben vedere, l'unica vera linea direttrice attorno a cui pare possibile ricostruire, pur non senza una certa dose di problematicità (39), la più recente evoluzione del diritto del lavoro italiano. Un diritto del lavoro chiamato ora a rendersi definitivamente partecipe dei valori della cultura industriale (40), e cioè a coniugare – in funzione di un progetto di «modernizzazione» idoneo a proporre ragionevoli alternative alle spinte verso la pura e semplice deregolamentazione (41) – i tradizionali obiettivi di giustizia sociale con quelli di efficienza e produttività imposti, oggi né più né meno che nella fase genetica del diritto del lavoro (42), dalle trasformazioni in atto nelle strutture economiche e sociali.

Le riforme avviate in questa direzione nel corso degli anni Novanta – con la privatizzazione del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione (43), la riforma del collocamento (44) e il c.d. «pacchetto Treu» in materia di promozione della occupazione (45) – sono state riprese e rilanciate con il cambio di legislatura in una linea di sostanziale continuità (46) non priva, tuttavia, di talune evidenti incongruenze (47) e, anche, di elementi di vera e propria rottura ordinamentale. Non si può non fare cenno, a questo riguardo, alla Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 di riforma del Titolo V della Costituzione che, pur nella ambigua formulazione normativa dedicata alla ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in materia di «tutela e sicurezza del lavoro», ha inciso su porzioni consistenti della disciplina di regolazione del mercato del lavoro prodotta nel corso della XIV Legislatura. Ma anche in questo caso il mutamento di paradigma è stato più apparente che reale (48) come peraltro confermato dalla sentenza n. 50 del 2005 della Corte Costituzionale (49).

Soprattutto i provvedimenti più recenti (50) hanno in ogni

caso cercato di rispondere a una più complessiva proposta di modernizzazione dell'intero impianto del diritto del lavoro nel tentativo di meglio bilanciare il sistema delle garanzie con i vincoli imposti dalla competizione internazionale e, dunque, da dinamiche che scaturiscono in contesti posti al di fuori del controllo della sovranità nazionale.

La svolta, rappresentata dal «Pacchetto Treu» del 1997, è stata tuttavia ancora una volta solo parziale come dimostrano le rilevanti «alterazioni nel passaggio fra il progetto iniziale del governo, l'accordo sindacale e la legge approvata dal Parlamento»⁽⁵¹⁾. E anche le ambiziose linee di riforma preannunciate dal Governo Berlusconi, con la pubblicazione del *Libro Bianco* sul mercato del lavoro dell'ottobre del 2001⁽⁵²⁾, sono state solo in parte coltivate sul piano legislativo⁽⁵³⁾ attraverso la promulgazione della legge n. 30 del 14 febbraio 2003 e dei relativi decreti di attuazione⁽⁵⁴⁾.

Al pari di quanto avvenuto in altri settori dell'ordinamento, le corpose modifiche introdotte al quadro legale sono state adottate con l'obiettivo – enunciato anche nell'ambito della Strategia Europea per la occupazione a cui tutte queste riforme fanno espresso riferimento⁽⁵⁵⁾ – di accrescere i tassi di occupazione regolare, superare le inefficienze del mercato del lavoro, promuovere la qualità e la produttività del lavoro⁽⁵⁶⁾. Ciò anche attraverso la ricerca e la sperimentazione⁽⁵⁷⁾ – invero fortemente contestata da una parte del movimento sindacale⁽⁵⁸⁾ – di nuove tecniche normative ritenute maggiormente adeguate, in un quadro economico e sociale profondamente mutato, a contemperare in modo pragmatico le esigenze di efficienza e competitività delle imprese con le istanze di tutela dei lavoratori⁽⁵⁹⁾.

Decisamente problematico è tuttavia valutare se l'attuale processo di riforma del mercato del lavoro italiano possa o meno essere ascritto, nei suoi esiti finali se non già nelle intenzioni, a una vera e propria politica – o forse meglio filosofia – di liberalizzazione.

Tanto il «pacchetto Treu» quanto la «legge Biagi» sono, a ben vedere, manifestazione di una complessa fase di transizione nella quale inevitabilmente confluiscono e si intrecciano – come capita in ogni processo di riforma di un certo rilievo⁽⁶⁰⁾ – linee di politica legislativa, culture politiche e tradizioni giuridiche assai diverse tra di loro e, in alcuni casi, persino poco o nulla conciliabili⁽⁶¹⁾. Di modo che pare destinato al fallimento ogni tentativo volto a individuare in questi corposi provvedimenti una astratta omogeneità strutturale⁽⁶²⁾. Ma ancora più assorbente è la considerazione che lo stesso processo di riforma non può

dirsi – allo stato e, certamente, ancora per molti anni – giunto a definitivo compimento.

Anche a prescindere dalla ambiziosa proposta di una riforma complessiva del mercato del lavoro – avanzata già nel corso della XIII Legislatura ⁽⁶³⁾ e ripresa nel patto di concertazione del 5 luglio 2002 – volta alla definizione di uno *Statuto dei lavori* ⁽⁶⁴⁾, la strada tracciata con la «legge Biagi» presuppone quantomeno, per il suo completamento, la revisione del sistema degli ammortizzatori sociali e del quadro di disciplina degli incentivi alla occupazione ⁽⁶⁵⁾. Per non parlare poi della concreta implementazione delle innovazioni introdotte nel quadro legale nei contesti organizzativi e aziendali che, allo stato, risulta fortemente rallentata da un potere di interdizione giocato dalla contrattazione collettiva sia a livello di categoria sia a livello aziendale ⁽⁶⁶⁾.

Se non pare agevole rinvenire univoche direttrici di politica del diritto e una ispirazione unitaria nei singoli testi normativi presi a riferimento, e segnatamente il «pacchetto Treu» e la «legge Biagi», ancor più problematico è poi il tentativo di fornirne una valutazione globale e complessiva. Operazione questa che, al di là di ogni ulteriore considerazione, pare in effetti possibile ed anzi necessitata solo là dove si acceda ad una interpretazione – da noi sostenuta in altra sede e data necessariamente per presupposta nel corso del presente lavoro ⁽⁶⁷⁾ – volta a valorizzare e ricomporre a sistema quei numerosi profili di continuità tra la XIII e la XIV Legislatura che rappresentano, a ben vedere, il naturale compimento e una maturazione di quei rivolgimenti normativi registratisi, seppur confusamente, già a partire dalla fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta ⁽⁶⁸⁾.

3. L'ambiguo significato della locuzione «politiche di liberalizzazione» nell'ambito della disciplina di regolamentazione del lavoro.

L'aver collocato le più recenti riforme del mercato del lavoro su un terreno di sviluppo in linea di sostanziale continuità col passato consente di rigettare, in quanto palesemente prive di fondamento, le ricostruzioni esegetiche che enfatizzano, con accenti marcatamente ideologici e talvolta persino caricaturali ⁽⁶⁹⁾, gli elementi di rottura di singoli frammenti normativi che, per quanto corposi, vengono artificiosamente – quanto arbitrariamente – estrapolati dal loro contesto storico e culturale di riferimento.

Particolarmente emblematica è, in questa prospettiva, l'adozione di un registro interpretativo che, nel prescindere volutamente dai valori e dai principi contenuti nella Carta costituzionale, ipotizza a ogni piè sospinto non solo irrimediabili difetti tecnici ⁽⁷⁰⁾ ma anche violazioni della Costituzione da parte dei più recenti provvedimenti

normativi. E' questo, in effetti, il dato che accomuna la gran parte dei commenti critici sui più recenti provvedimenti normativi: dalla revisione della disciplina del lavoro a termine al nuovo assetto normativo degli orari di lavoro, dalla riforma delle regole di struttura del mercato del lavoro alla disciplina delle tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile.

A ben vedere, tuttavia, anche a volerci limitare ad una astratta valutazione d'insieme dell'ultimo e più controverso intervento legislativo – e cioè la «riforma Biagi» del mercato del lavoro – non si rinvencono in esso elementi tali da suffragare la tesi – invero tutta ideologica ⁽⁷¹⁾ – di un disegno progettuale e di un correlato impianto normativo di chiare ascendenze neo-liberiste ispirate alla macroeconomia classica ⁽⁷²⁾. Come se davvero oggi, al pari di quanto avvenuto agli albori della rivoluzione industriale, il mercato del lavoro italiano fosse lasciato in balia del libero gioco delle forze del mercato, soggetto cioè alle sole regole del diritto comune dei contratti.

Affermare ciò significherebbe tuttavia occultare i persistenti e rigorosi vincoli (legali e contrattuali) che almeno formalmente, stante la già ricordata perdita di effettività della norma inderogabile di legge e di contratto collettivo (*supra*, § 1), presidiano le dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro, le fasi di gestione dei rapporti di lavoro e, ancor di più, la disciplina dei licenziamenti. Mentre è, per contro, di tutta evidenza – anche a quanti tendono a sottovalutarne la c.d. «anima laburista» ⁽⁷³⁾ – come la «riforma Biagi» non tocchi alcuno degli istituti fondamentali del vigente diritto sindacale e del lavoro ⁽⁷⁴⁾.

Basterebbe del resto comparare, con una certa serietà e un minimo di rigore scientifico, la produzione legislativa italiana del primo scorcio del nuovo secolo alla politica neo-liberista perseguita nel Regno Unito dai Governi Thatcher e Major – e sostanzialmente confermata dai Governi Blair ⁽⁷⁵⁾ – per rendersi conto che, anche dopo la «legge Biagi», siamo davvero ben lontani dal perseguire una ideologia individualistica ispirata alla capacità autoregolativa del libero mercato, ostile alla giuridificazione e all'intervento dello Stato nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, diretta in ultima istanza allo smantellamento del potere e delle prerogative del sindacato.

La verità, piuttosto, è che appare quantomeno equivoco parlare, con riferimento alle riforme nell'area del mercato del lavoro italiano, di politiche di vera e propria liberalizzazione. Vuoi perché detta locuzione assume, in questo specifico ramo dell'esperienza giuridica, un significato decisamente negativo ponendosi frontalmente in

contrasto con le ragioni stesse che stanno a fondamento della nascita e dello sviluppo di una disciplina autonoma e speciale, quantunque non autosufficiente, chiamata appunto «diritto del lavoro» e sostanzialmente finalizzata a bilanciare il potere contrattuale del singolo prestatore di lavoro rispetto alle distorsioni del libero mercato nelle fasi di costituzione, svolgimento e cessazione dei rapporti di lavoro (76). Vuoi anche perché, se di politiche di liberalizzazione si vuole proprio parlare, esse attengono, almeno nella esperienza sino ad oggi maturata nel nostro Paese, a interventi di modernizzazione e adeguamento del quadro normativo (77). A misure, cioè, di progressiva revisione di talune rigidità (spesso dovute a incrostazioni di tipo interpretativo) (78) nell'impiego della forza lavoro – solo impropriamente riconducibili a una politica di vera e propria deregolamentazione (79) – che non trovano ragione in istanze di tutela dei diritti fondamentali del contraente debole (80) ma che tanto incidono sulla competitività del Paese (81).

Le linee di tendenza verso un alleggerimento normativo e una maggiore elasticità del mercato del lavoro, per quanto ora decisamente più marcate ed esplicite, non possono essere infatti grossolanamente confuse con una politica neo-liberista incentrata sul ritorno al libero contratto e sulla capacità autoregolativa del mercato. Semmai, i più recenti interventi normativi possono essere intesi, al di là dei loro inevitabili limiti tecnici e politici, come un tentativo di portare a compimento, entro un quadro organico e unitario, taluni profili evolutivi del mercato del lavoro e del sistema di relazioni industriali che, come visto, trovano le loro premesse nella stagione dell'emergenza e della crisi del diritto del lavoro.

Rispetto agli assetti consolidati del diritto del lavoro l'impatto della «riforma Biagi» del mercato del lavoro non presenta, in effetti, aspetti qualitativi o quantitativi di maggiore rottura di quanto non sia avvenuto nel recente passato e, segnatamente, con il «pacchetto Treu» (82). Così come non si possono ravvisare in essa neppure difetti procedurali rispetto alla tradizione del nostro sistema di relazioni industriali almeno se si considera l'accordo di concertazione del 5 luglio 2002 che, seppure debolmente (83) e non senza elementi di contraddizione (84), la sorregge.

Si pensi, a conferma di una linea di sostanziale continuità col passato, all'accordo di concertazione sulle regole di funzionamento del mercato del lavoro tra governo e parti sociali del gennaio 1983 (85) con cui viene portato il primo significativo scossone alla vetusta disciplina del collocamento pubblico aprendo, al contempo, a un più largo

ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato e ammettendo, altresì, nuove tipologie di lavoro flessibile quali i contratti di formazione e lavoro e il lavoro a tempo parziale. Si pensi poi alla articolata serie di misure strutturali e congiunturali in materia di politiche del lavoro contenute nel protocollo del luglio 1993 ⁽⁸⁶⁾, a favore della occupazione giovanile e in funzione della riattivazione del mercato del lavoro e della gestione delle crisi occupazionali. Misure poi estese e implementate con l'accordo del settembre 1996 ⁽⁸⁷⁾, che apre la strada al «pacchetto Treu», con cui si introduce la contestata figura della fornitura professionale di manodopera (il c.d. lavoro interinale), si legittimano i tirocini formativi e di orientamento, si avvia un primo riordino dei contratti a contenuto formativo e delle forme di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile, si allenta la disciplina sanzionatoria relativa all'utilizzo dei contratti a tempo determinato e si abolisce il principio del monopolio pubblico del collocamento con il riconoscimento della legittimità di agenzie private di intermediazione ⁽⁸⁸⁾.

Se tutti questi interventi, che pure rappresentano una chiara rottura rispetto al paradigma tradizionale del diritto del lavoro, non si pongono nel quadro di una filosofia di matrice neo-liberistica ⁽⁸⁹⁾ lo stesso va ora detto per la più recente evoluzione del quadro legale ⁽⁹⁰⁾ che, infatti, risponde alle identiche logiche di razionalizzazione del sistema delle garanzie a fronte di mutamenti da tempo in atto, vale a dire: espansione dell'area del lavoro sommerso e non istituzionale, modificazione dei processi produttivi e innovazioni organizzative dovute all'impiego delle nuove tecnologie, globalizzazione e internazionalizzazione dei mercati, terziarizzazione della economia, ingresso nel mercato del lavoro di forza lavoro (specie giovani e donne) che richiede prestazioni modulate dal punto di vista degli orari ovvero a carattere intermittente o discontinuo, ecc. ⁽⁹¹⁾.

4. Deregolazione, riregolazione, decentramento.

Siamo dunque davvero ben lontani dal registrare un processo di liberalizzazione almeno nel senso più ristretto e, al tempo stesso, negativo che detto termine assume con riferimento alla *ratio* originaria del diritto del lavoro. E tanto meno si è intrapresa una strada di destrutturazione del diritto del lavoro e dei valori fondamentali che trovano riconoscimento nella Carta costituzionale.

Nell'area disciplinare che studia i movimenti e le regole di funzionamento del mercato del lavoro, si conferma piuttosto l'utilità di leggere – e ricostruire – l'evoluzione del quadro legale secondo un consolidato registro interpretativo che suggerisce di distinguere gli interventi di riregolazione (o riformalizzazione) e/o di decentramento (o devoluzione)

4.1. Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro e sostegno alla bilateralità.

delle fonti normative dalle misure più propriamente riconducibili al diverso concetto di deregolamentazione ⁽⁹²⁾. E' questa, a ben vedere, la migliore prospettiva di indagine per mettere a frutto l'insegnamento di un Maestro come Matteo Dell'Olio, che pure non ha mancato di sollevare perplessità rispetto alla più recente produzione normativa ⁽⁹³⁾. «Di fronte a una legge vigente» – ha scritto recentemente Matteo Dell'Olio ⁽⁹⁴⁾ – «l'atteggiamento del giurista deve essere quello leale di interpretarla e di applicarla nel modo più razionale e ragionevole possibile, senza "caccia agli errori" che serve a ben poco» e tanto meno senza ideologie e posizioni preconcrete.

Un caso di autentica deregolazione si è indubbiamente registrato in materia di organizzazione e disciplina del «mercato del lavoro» ⁽⁹⁵⁾. Ma ciò è avvenuto a partire dagli anni Ottanta ⁽⁹⁶⁾, con misure che preannunciavano il superamento, formalmente avvenuto nella seconda metà degli anni Novanta ⁽⁹⁷⁾, del principio del monopolio statale del collocamento. Vero è, peraltro, che il rigoroso sistema pubblicistico di incontro tra domanda e offerta di lavoro non ha mai operato a regime, di modo che l'intervento normativo successivo assume più propriamente, e su impulso delle politiche comunitarie in tema di occupazione e diritto della concorrenza ⁽⁹⁸⁾, il significato di una vera e propria riformalizzazione della materia resa necessaria anche dal nuovo riparto di competenze tra Stato e Regioni scaturito con la riforma del Titolo V della Costituzione.

Pare in effetti arduo parlare, con un qualche fondamento scientifico, di liberalizzazione indiscriminata e di politica di mera deregolazione ⁽⁹⁹⁾ con riferimento a un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro che, a differenza di quanto avviene in buona parte degli altri ordinamenti europei ⁽¹⁰⁰⁾, ancora vieta l'ingresso nel mercato del lavoro a operatori privati salvo non siano in possesso di una debita autorizzazione amministrativa rilasciata sulla base di rigorosi requisiti formali e sostanziali ⁽¹⁰¹⁾. Vero è, piuttosto, che la fluidificazione del mercato del lavoro, con il passaggio dalla idea di «funzione pubblica» a quella di «servizio», ha come unico obiettivo quello di esaltare le finalità sociali della iniziativa economica privata ⁽¹⁰²⁾, molto più di quanto aveva dimostrato di poter garantire un sistema vincolistico tanto rigoroso sul piano formale quanto privo di effettività nella prassi operativa. La finalità dell'intervento normativo è, in definitiva, la creazione di un vero e proprio mercato del lavoro, a tutela della effettività del diritto al lavoro ⁽¹⁰³⁾ nel rispetto dei principi di sussidiarietà, trasparenza ed efficienza ⁽¹⁰⁴⁾, e non certo una

liberalizzazione senza regole delle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Accanto ai regimi di autorizzazione degli operatori privati ⁽¹⁰⁵⁾ particolare importanza assumono, in questa prospettiva di riregolazione e riformalizzazione del mercato del lavoro, i regimi di accreditamento regionale ⁽¹⁰⁶⁾, diretti a dare vita sul territorio, secondo una logica di programmazione e ottimizzazione delle risorse esistenti, una rete integrata e decentrata di servizi al lavoro (incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati e della fasce deboli, sostegno alla mobilità geografica dei lavoratori, ecc.) imperniata sulla cooperazione e il raccordo attivo tra operatori pubblici e operatori privati ⁽¹⁰⁷⁾.

Sempre nell'ottica del presidio del territorio va inquadrato anche il sostegno legislativo alla bilateralità ⁽¹⁰⁸⁾ intesa alla stregua di strumento privilegiato di regolazione e governo condiviso del mercato del lavoro ⁽¹⁰⁹⁾. L'esperienza comparata segnala, in effetti, come le politiche attive del mercato del lavoro e gli strumenti di sostegno al reddito assumano una particolare efficacia ed effettività là dove co-gestiti, in tutto o in parte, dalle stesse parti sociali ⁽¹¹⁰⁾. Ma non solo. La logica della bilateralità è espressione di un modello di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo utile per lo sviluppo dei territori e per la promozione di una occupazione regolare e di qualità. La bilateralità non annulla la conflittualità né altera la funzione del sindacato assecondando una deriva liberistica nella regolazione dei mercati del lavoro ⁽¹¹¹⁾, ma rappresenta piuttosto una strumentazione utile a eseguire volontà contrattuali, cioè volontà concordemente definite in sede contrattuale, nella prospettiva della valorizzazione del capitale umano e secondo linee di evoluzione dei rapporti di lavoro che, nel coprire ora anche gli ambiti dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la formazione professionale, la certificazione dei contratti di lavoro e il sostegno al reddito ⁽¹¹²⁾, ben si adattano a modi di lavorare e produrre sempre più frammentati e intermittenti.

4.2. I processi di esternalizzazione e il ricorso ai mercati esterni del lavoro.

Analogo ragionamento può essere sviluppato con riferimento alla disciplina dei fenomeni interpositori e alla esternalizzazione delle relazioni di lavoro. L'abrogazione della legge n. 1369 del 1960 (a cui ha fatto seguito anche la formale abrogazione degli articoli da 1 a 11 della legge n. 196 del 1997 sul lavoro interinale) rappresenta infatti, almeno nelle intenzioni del Legislatore ⁽¹¹³⁾, il tentativo di riformalizzazione di una area caratterizzata per il basso

tasso di effettività di una norma inderogabile di legge antiquata e divenuta, nel corso del tempo, sempre più inadeguata a governare i nuovi modelli di produzione e organizzazione del lavoro.

Invero il tentativo di agevolare i fenomeni di circolazione della azienda e la possibilità di un utilizzo strutturale, all'interno di una compagine di impresa sempre più complessa e articolata, di personale dipendente da altri operatori economici è stata giudicata negativamente da una parte cospicua della dottrina⁽¹¹⁴⁾. Si è parlato al riguardo, ancora una volta, di un modello di organizzazione del sistema produttivo di ispirazione inequivocabilmente neo-liberista, finalizzato cioè a smantellare i preesistenti vincoli giuridici al decentramento e all'appalto così da salvaguardare, una volta circoscritta l'area dell'illecito ai «soli processi guidati da logiche puramente fraudolente e anti *labour*», le scelte organizzative ma anche le convenienze economiche dell'imprenditore⁽¹¹⁵⁾.

Eppure, come giustamente riconosciuto dalla dottrina meno schierata ideologicamente e più attenta al dato normativo reale⁽¹¹⁶⁾, l'abrogazione della vetusta disciplina che aveva sino ad allora malamente⁽¹¹⁷⁾ governato i fenomeni di esternalizzazione e internalizzazione del lavoro, «non è funzionale a una sostanziale deregolazione (...) ma rappresentava unicamente la condizione per una revisione normativa dell'intera materia»⁽¹¹⁸⁾.

Dal drastico divieto di ogni forma di utilizzazione mediata della forza-lavoro, anche quando non accompagnata da un intento fraudolento o lesivo degli interessi (anche solo potenziali) del lavoratore⁽¹¹⁹⁾, attenuato solo in via di deroga ed eccezione dalla legge n. 196 del 1997, si è infatti passati a un quadro normativo, invero già largamente anticipato da alcune pronunce della giurisprudenza⁽¹²⁰⁾, più coerente con le logiche di organizzazione d'impresa. Resta in ogni caso fermo, a tutela dei lavoratori, il generale divieto di interposizione nei rapporti di lavoro⁽¹²¹⁾, che viene ora reso maggiormente effettivo grazie all'avvio di un processo di emersione degli appalti di servizi irregolari e fraudolenti⁽¹²²⁾.

Nella stessa prospettiva anche la disciplina degli appalti e dei trasferimenti di azienda viene rimodulata, certamente in funzione del miglioramento della *performance* dell'impresa ma anche con maggiori garanzie di stabilità del lavoro⁽¹²³⁾. Aumenta così la possibilità per le imprese di ricorrere legittimamente ai mercati esterni e, conseguentemente, di ripensare in profondità i modelli organizzativi del lavoro nella convinzione – propria anche delle istituzioni comunitarie⁽¹²⁴⁾ – che solo governando il cambiamento è

**4.3. Capitale umano,
flessibilità tipologica,
innovazione organizzativa e
poteri datoriali.**

possibile mantenere e sviluppare il capitale umano di un determinato sistema produttivo.

Alla luce dei variabili costi di transazione presenti in ciascuna azienda e in ciascun settore produttivo – e cioè i costi di decisione o di esperienza, i costi di controllo (ovvero della gestione del contratto e della relazione di lavoro) e i costi di cambiamento (indotti dal passare da una tipologia di contratto ad una altra) ⁽¹²⁵⁾ – la somministrazione di lavoro non può dunque essere più semplicisticamente equiparata a una ipotesi di lavoro a tempo determinato. Essa, piuttosto, rappresenta nell'impianto del decreto legislativo n. 276 del 2003 una ipotesi di specializzazione organizzativa e gestionale che opera sì sul versante della flessibilità occupazionale ma anche, se non soprattutto, su quello della modernizzazione dell'apparato produttivo – e anche della Pubblica Amministrazione ⁽¹²⁶⁾ – mediante modelli di integrazione contrattuale tra imprese coordinati da operatori polifunzionali e altamente qualificati, quali sono appunto le nuove agenzie del lavoro ⁽¹²⁷⁾.

Sempre nell'ottica dello sviluppo del capitale umano e della innovazione organizzativa si possono conseguentemente leggere gli interventi sulle tipologie contrattuali a contenuto formativo e di lavoro c.d. atipico e sulla organizzazione degli orari di lavoro.

Centrale, in questa prospettiva, è la recente evoluzione della disciplina di regolazione del contratto di lavoro a tempo determinato ⁽¹²⁸⁾ con cui prende corpo, sulla scia del «pacchetto Treu» del 1997, il processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano ⁽¹²⁹⁾. Ed in effetti, aldilà delle vibranti polemiche legate alla «strana storia» del decreto legislativo n. 368 del 2001 di trasposizione nel nostro ordinamento della direttiva europea n. 99/70/CE ⁽¹³⁰⁾, l'intervento del Legislatore assume anche in questo caso una funzione di riregolazione e riformalizzazione di un quadro legale frammentario e contraddittorio dove l'eccezione, rispetto alla rigorosa disciplina di cui alla legge n. 230 del 1962, era nel corso del tempo divenuta la regola. Al punto da accreditare il contratto di lavoro a termine quale «modello non subalterno bensì alternativo (e concorrente) al lavoro a tempo indeterminato ⁽¹³¹⁾.

La tecnica di regolamentazione delle ipotesi di legittima apposizione del termine utilizzata dal decreto legislativo n. 368 del 2001 è indubbiamente innovativa. Depone in questo senso la stessa relazione illustrativa del decreto ⁽¹³²⁾, secondo cui, rispetto alla disciplina precedente, «l'impostazione accolta (...) è sicuramente innovativa, più semplice e, al tempo stesso, meno esposta all'aggiramento

attraverso comportamenti fraudolenti. Anziché affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi (spesso soggetti a capziose interpretazioni), si opta per una formula del tutto lineare ed accolta in altri ordinamenti europei: il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza prefissata, dovendo fornire contestualmente e in forma scritta le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

Pare tuttavia difficile parlare, almeno con riferimento alle condizioni *sostanziali* di legittimazione del termine, di un vero e proprio capovolgimento di prospettiva ⁽¹³³⁾, tale da dare luogo a una radicale quanto indiscriminata liberalizzazione del contratto a tempo determinato ⁽¹³⁴⁾. Le innovazioni formali introdotte dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368 del 2001, se pure possono forse essere sembrate decisive ad un raffronto puramente testuale tra la lettera della legge n. 230 del 1962 e la lettera del nuovo disposto normativo, non risultano infatti di portata così radicale se collocate nell'ambito della più recente evoluzione dell'istituto ⁽¹³⁵⁾.

Ampia conferma di ciò si ha con riferimento alle interpretazioni fornite dalla giurisprudenza ⁽¹³⁶⁾ – ma anche agli interventi della contrattazione collettiva ⁽¹³⁷⁾ – che hanno seguito una linea mai così ferma e ispirata alla continuità col passato «nonostante le novità e forse proprio per contrastare mutamenti considerati solo apparenti» ⁽¹³⁸⁾. Tanto da indurre anche quella dottrina che, con riferimento alla precedente evoluzione del dato legale, aveva parlato del contratto di lavoro a termine alla stregua di una fattispecie polarizzante del diritto del lavoro ⁽¹³⁹⁾ a giudicare il processo di riforma, avviato con il decreto legislativo n. 368 del 2001, in termini di «liberalizzazione negata» ⁽¹⁴⁰⁾.

Vero è, semmai, che con la tecnica di regolazione introdotta con il decreto legislativo n. 368 del 2001, il nostro ordinamento si orienta nuovamente verso l'originaria ispirazione antifraudolenta della disciplina del termine ⁽¹⁴¹⁾, escludendo ogni opzione verso la pura e semplice rigidità nella occupazione cui avevano dato luogo le degenerazioni interpretative della legge n. 230 del 1962 volte a imporre vincoli e condizionamenti nella gestione flessibile della forza-lavoro indipendentemente da ragioni di tutela di diritto fondamentali del lavoratore ⁽¹⁴²⁾.

La riforma del 2001, che bene anticipa i contenuti e il metodo della «legge Biagi», ha dunque come obiettivo quello di contenere il potere, altrimenti discrezionale, del datore di lavoro di apporre un termine alla durata del contratto di lavoro superando, tuttavia, lo storico pregiudizio

verso il lavoro temporaneo ⁽¹⁴³⁾. Vero è, peraltro, che il ricorso al lavoro a termine non è libero ma deve ancora oggi essere giustificato dalla presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Ciò comporta, sul piano delle tecniche di tutela del lavoro, l'imputazione dell'onere probatorio circa la ragionevolezza e la legittimità di determinate scelte organizzative e gestionali in capo al datore di lavoro ⁽¹⁴⁴⁾. Né più né meno di quanto avvenuto, più recentemente, con la «legge Biagi» con riferimento alla controversa area delle collaborazioni coordinate e continuative di natura non subordinata, dove il legislatore, con chiara finalità antifraudolenta, pone l'obbligo in capo alle parti negoziali di esplicitare *ex ante* le modalità organizzative della prestazione di lavoro che devono essere tali da escludere il vincolo di dipendenza ⁽¹⁴⁵⁾. Come confermato dalle prime sentenze di merito ⁽¹⁴⁶⁾, il lavoro a progetto non è una nuova tipologia contrattuale ma una modalità di svolgimento delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile ⁽¹⁴⁷⁾. Semplicemente vengono introdotte alcune barriere di tipo definitorio e sanzionatorio al fine di delimitarne l'utilizzo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente di lavoro autonomo e cioè rese in funzione di un risultato predeterminato che le caratterizza e ne delimita l'ambito di svolgimento.

Anche in questo caso, come avvenuto con riferimento al lavoro a termine, la modalità a progetto assume rilevanza ai fini probatori che vengono posto in capo al committente della prestazione lavorativa in deroga alla regola codicistica di cui all'articolo 2697. Nel senso cioè di imporre, a quanti sottoscrivono un contratto di collaborazione, di esplicitare in anticipo – attraverso l'individuazione di un progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso – l'oggetto del contratto da realizzarsi secondo modalità tali da garantire l'effettiva autonomia del collaboratore ⁽¹⁴⁸⁾ salvo presumere che il rapporto di lavoro si consideri sin dall'origine di lavoro subordinato a tempo indeterminato ⁽¹⁴⁹⁾.

L'intento di aggredire quella immensa area di lavoro irregolare e grigio che spesso si nasconde sotto l'insegna delle collaborazioni coordinate e continuative, e che tanto limita l'adozione di modelli organizzativi alternativi a una politica di mero contenimento del costo del lavoro, imponeva un contestuale intervento nell'area della subordinazione al fine di mettere a disposizione del sistema delle imprese valide alternative all'utilizzo distorto – quale vera e propria forma di concorrenza sleale – della flessibilità tipologica dei contratti di lavoro autonomo ⁽¹⁵⁰⁾. Si spiega così l'intervento sulla disciplina che governa

l'organizzazione degli orari di lavoro ⁽¹⁵¹⁾, la ridefinizione degli spazi di utilizzo delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile ⁽¹⁵²⁾, l'introduzione dello strumento della certificazione a garanzia della volontà effettiva delle parti nella definizione del regolamento contrattuale ⁽¹⁵³⁾, la riforma dei servizi ispettivi e delle attività di vigilanza ⁽¹⁵⁴⁾ e, infine, la revisione dei contratti a contenuto formativo (apprendistato, contratto di formazione e lavoro e contratto di inserimento) ⁽¹⁵⁵⁾, finalizzata a realizzare percorsi di formazione effettiva e coerenti con l'obiettivo dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita e, al tempo stesso, arginare le prassi, alquanto diffuse nel nostro Paese, di utilizzo improprio, alla stregua di una forma di flessibilità surrettizia, delle forme di lavoro miste a formazione e dei relativi incentivi economici ⁽¹⁵⁶⁾.

Pare ben difficile, in ogni caso, imputare a questa linea evolutiva uno stravolgimento della *ratio* di tutela dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro. Le più recenti riforme si sono limitate a chiarire agli operatori economici e del diritto i punti di equilibrio tra i valori di efficienza produttiva, di cui è portatore il potere organizzativo dell'imprenditore, e i valori di giustizia sociale resi spesso precari da un ragionamento giuridico teleologicamente (se non ideologicamente) orientato ⁽¹⁵⁷⁾.

E' così ribadito, quantomeno con maggiore nettezza rispetto al passato ⁽¹⁵⁸⁾, che i poteri datoriali non sono assoggettati a limiti interni ma unicamente a limiti esterni derivanti da condizioni formali e/o sostanziali di legittimazione e dal contro-potere sindacale, rimanendo per contro escluso ogni controllo giudiziale di merito sulle scelte aziendali. Circostanza questa che dovrebbe attenuare l'attuale incertezza del diritto ⁽¹⁵⁹⁾ e consentire, attraverso un controllo limitato alla legittimità delle scelte aziendali, una maggiore uniformità dei giudicati e un omaggio più realistico se non alla certezza del diritto, almeno alla prevedibilità delle decisioni ⁽¹⁶⁰⁾.

5. Prospettive evolutive.

Un bilancio della «legge Biagi» e dei più recenti interventi di riforma del mercato del lavoro fuoriesce dai limiti del presente lavoro e, allo stato, è ancora prematuro ⁽¹⁶¹⁾. E' possibile prevedere, tuttavia, che l'evoluzione del quadro legale registrerà, nei prossimi anni ulteriori interventi legislativi di un certo rilievo soprattutto per quanto attiene alla disciplina delle flessibilità in uscita (leggi licenziamenti) e, auspicabilmente, in tema di ammortizzatori sociali ⁽¹⁶²⁾.

Le polemiche sorte sulla «riforma Biagi» e, prima ancora, sulla revisione della regolamentazione del lavoro a termine e sul «pacchetto Treu», manifestano, a ben vedere, la

persistenze difficoltà di ordine culturale che esiste ancora oggi in Italia nell'affrontare il vero snodo della modernizzazione del diritto del lavoro, che non risiede certo nella liberalizzazione del mercato del lavoro quanto – come bene rilevava Matteo Dell'Olio ⁽¹⁶³⁾ – nella progressiva riduzione dello scompensamento che si è determinato «tra un'area sovraccarica e una vuota di tutele per i lavoratori» ⁽¹⁶⁴⁾. La questione da affrontare, senza ulteriori rinvii, è dunque quella di un complessivo riallineamento delle tutele – solo parzialmente avviato con la «riforma Biagi» ⁽¹⁶⁵⁾ – in modo da superare l'attuale contrapposizione tra *insiders* e *outsiders* ⁽¹⁶⁶⁾, ad un tempo causa ed effetto della proliferazione delle forme contrattuali di lavoro atipico e irregolare e del lavoro sommerso ⁽¹⁶⁷⁾.

Vero è che con le più recenti riforme, lungi dall'avallare un processo di liberalizzazione selvaggia del mercato del lavoro, sono state poste le necessarie premesse per la rimodulazione delle tutele attraverso la codificazione di uno *Statuto dei lavori* ⁽¹⁶⁸⁾ e cioè di un corpo di diritti fondamentali destinato a tutti i lavoratori, e non solo a quelli del pubblico impiego o della grande-media impresa, in modo da superare – una volta per tutte – quel dualismo tra ipertutelati e precari riconducibile a una cattiva e miope distribuzione delle tutele del lavoro ⁽¹⁶⁹⁾.

Per restare coerente alla propria ispirazione originaria ⁽¹⁷⁰⁾, e nel contempo sostenere le logiche di sviluppo del sistema delle imprese, il diritto del lavoro dovrà inevitabilmente superare i limiti della tradizionale – quanto inefficiente – distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato in modo da ricomprendere nel suo campo di applicazione generale tutte le tipologie contrattuali in cui sia dedotta, in coerenza con la più recente evoluzione della giurisprudenza comunitaria ⁽¹⁷¹⁾ e costituzionale ⁽¹⁷²⁾, una attività lavorativa in senso ampio. Abbracciare ogni forma di lavoro di indiscusso valore economico reso in un contesto organizzativo a favore o nell'interesse di altri rappresenta, in effetti, il primo passo per una graduazione delle tutele – in funzione delle discipline applicabili ⁽¹⁷³⁾ – secondo l'ottica dei cerchi concentrici contenuta in alcune proposte di riforma del diritto del lavoro avanzate sul volgere dello scorso decennio ⁽¹⁷⁴⁾ e riconducibili appunto alla idea di *Statuto dei lavori* ⁽¹⁷⁵⁾.

In estrema sintesi si tratta di identificare un nucleo fondamentale di garanzie universali ⁽¹⁷⁶⁾, applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell'articolo 1322, comma 2, Codice Civile. Le tutele da riconoscere a questa nozione, ampia e indistinta, di

lavoro sono via esemplificativa: libertà di opinione e tutela della dignità del lavoratore, libertà sindacali, divieti di discriminazioni, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita, tutela della *privacy*, accesso ai servizi per l'impiego e alla borsa lavoro, diritto a un compenso equo. Le restanti tutele dovrebbero per contro essere modulate sulla base di alcuni criteri qualificanti, di cui la subordinazione può continuare a rappresentare un elemento discrezionale ma non più esclusivo⁽¹⁷⁷⁾, quali: 1) il grado di dipendenza economica (di cui un primo indice è la mono-committenza)⁽¹⁷⁸⁾; 2) l'anzianità continuativa di servizio (per esempio conferma del regime della stabilità reale del posto di lavoro di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavori per tutti i prestatori di lavoro che abbiano maturato una anzianità continuativa di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno due anni ecc.); 3) la tipologia di datore di lavoro (pubblico/privato, terzo settore, organizzazioni di tendenza, dimensione dell'impresa da valutare tuttavia non attraverso mere soglie dimensionali ma anche in termini di fatturato ecc.); 4) le condizioni soggettive od oggettive del lavoratore nella logica delle azioni positive e delle norme incentivanti alla assunzione (per esempio disoccupato di lungo periodo, disabile, immigrato, inoccupato alla prima esperienza di lavoro, residente in aree geografiche con particolari tassi di disoccupazione ovvero con bassi tassi di occupazione ecc.); 5) le modalità di esecuzione della prestazione dedotta in contratto (esempio personalità della prestazione, sottoposizione a direzione e controllo, mero coordinamento, continuità nel tempo della prestazione) ovvero la tipologia di attività (per esempio lavoro alternato a formazione, alta professionalità o specializzazione della prestazione) ovvero ancora la finalità del contratto (inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, lavoro di pubblica utilità, ecc.); 6) altri parametri (o differenti) parametri individuati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali in sede di volontà assistita (le attuali sedi di certificazione dei contratti di lavoro).

Accanto alle tutele nel rapporto l'evoluzione del diritto del lavoro, in parte già anticipata dalla «legge Biagi», comporta la costruzione di un articolato sistema di protezioni sul mercato. In via esemplificativa: efficienti servizi per l'impiego, enti bilaterali, previsione di un diritto alla formazione del prestatore di lavoro (anche mediante crediti formativi), riforma del sistema degli ammortizzatori e del regime degli incentivi, disciplina del lavoro fuori mercato, misure di reinserimento (analoghe a quelle degli articoli 13 e 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003),

ricomposizione delle carriere e dei percorsi lavorativi nella transizione da attivo, inattivo, dipendente, coordinato.

L'idea con cui dovrà inevitabilmente misurarsi nel prossimo futuro la dottrina lavoristica è dunque quella di una rimodulazione (e non certo di uno smantellamento) delle tutele che potrebbe realizzarsi non solo in funzione di indicatori astratti e predeterminati posti dal legislatore, ma anche in sede di certificazione dell'assetto di interessi realizzato dalle parti. E' la proposta contenuta nel *Libro Bianco* sul mercato del lavoro dell'ottobre 2001 che infatti identificava un nucleo di diritti indisponibili (oltre la garanzie universali e di *status*) distinto da un nucleo di tutele relativamente indisponibili, cioè gestibili dalle parti in sede di contrattazione collettiva e/o di volontà individuale assistita in sede di certificazione.

(1) Utilizzo qui l'espressione mercato del lavoro nella sua accezione più ampia, coincidente con l'ambito di regolazione coperto dall'intero diritto del lavoro.

(2) Per un quadro comparato cfr. i contributi raccolti in R. BLANPAIN, M. WEISS (eds.), *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour Law*, The Hague, Kluwer Law International, 2003. Più recentemente si veda il rapporto del Direttore generale dell'International Labour Office su *Changing Patterns in the World of Work*, Geneva, 2006 (anche all'indirizzo internet del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Statuto dei lavori*). Ancora attuale, infine, il rapporto Supiot per la Commissione Europea. Cfr. A. SUPIOT, *Beyond Employment – Changes in work ad the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

(3) Si veda, al riguardo, la ricostruzione storico-comparativa proposta da G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Angeli, 1985, *passim*, qui p. 27 e p. 33.

(4) Così: G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1977 (ma 1960), p. 20.

(5) Vedi già in questo senso, attraverso una penetrante analisi sulle tendenze evolutive della materia che bene anticipa gli esiti delle riforme più recenti, G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro: ieri, oggi e domani*, in *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, Milano, Giuffrè, 1998, vol. I, qui p. 287. Più recentemente: M. RUSCIANO, *Diritto del lavoro (voce per una enciclopedia)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, pp. 1027-1050, e T. TREU, *Diritto del lavoro: discontinuità e interdipendenze*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, qui p. 29.

(6) D'obbligo, al riguardo, è il rinvio a O. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, London, Stevens & Son, 1977 (seconda ed.), spec. pp. 1-17 e p. 2 per la citazione, là dove parla della legge «as a secondary force (...) in labour relations».

(7) Cfr., al riguardo, E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2006, p. 8.

(8) Secondo la nota intuizione di G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, cit.

(9) Cfr. L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro, quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2003, cui *adde* M. RUSCIANO, *Diritto del lavoro (voce per una enciclopedia)*, cit., pp. 1027-1050, C. ROMEO, *Indagine sul sistema delle fonti nel nuovo ordinamento del diritto del lavoro*, in *Dir. Lav.*, 2005, pp. 349-364 e P. TULLINI, *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pp. 137-168.

(10) In questo senso cfr. L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, Angeli, 1979, qui p. 20 e p. 25, che ricorda, con affermazione quanto mai attuale, come la «storia reale del diritto del lavoro coincide largamente con la ricostruzione storica delle ragioni della sua ineffettività». Sul fenomeno, certo non recente, della perdita di effettività del diritto del lavoro istituzionale cfr. G. AMBROSO, *Il lavoro non istituzionale*, Milano, Giuffrè, 1975.

(11) Si veda F. SCHNEIDER, D.H. ENSTE, *The Shadow Economy: an International Survey*, Cambridge University Press, 2002. Più contenute, ma sempre allarmanti, le stime dell'ISTAT, *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale: un'analisi a livello nazionale, regionale e retrospettiva a partire dal 1980*, Roma, dicembre 2004, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro sommerso/irregolare*. In tema cfr., per tutti, M. DELL'OLIO, *Il lavoro sommerso e la lotta per il diritto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, pp. 43-53 cui *adde* M. SALA CHIRI, *Il lavoro sommerso e il diritto del lavoro*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, in *Dir. Lav.*, 2003, n. 6, pp. 731-745, e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

(12) Ma il fenomeno, sia chiaro, non è certo nuovo e veniva infatti denunciato in tutta la sua gravità già nel corso degli anni Settanta e Ottanta. Cfr., per tutti, G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in G. GIUGNI, *Lavoro legge contratti*, Bologna, Il Mulino, 1989 (ma 1986), qui pp. 350-351, cui *adde* A. BELLAVISTA, *Il lavoro sommerso*, Torino, Giappichelli, 2002.

(13) Cfr., F. SCHNEIDER, *The Value Added of Underground Activities: Size and Measurement of the Shadow Economies and shadow economy labor force all over the world*, Worldbank Paper, in www.lex.unict.it, Dossier sul lavoro sommerso. Ampia documentazione in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro sommerso/irregolare*.

(14) Cfr. M. DELL'OLIO, *Diritto del lavoro e garanzie costituzionali*, in L. LANFRANCHI (a cura di), *Garanzie Costituzionali e diritti fondamentali*, Roma, Enciclopedia Treccani, 1997, pp. 347 ss. Cfr. anche T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, 471, che ricollega l'effettività del diritto del lavoro all'obiettivo di tutelare i diritti delle persone in carne e ossa.

(15) Cfr., per tutti, L. BELLARDI, *La struttura della contrattazione collettiva e il d.lgs. n. 276 del 2003*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Padova, Cedam, 2005, Tomo I, pp. 339-362.

(16) Così, con riferimento alla stagione del c.d. «garantismo collettivo», cfr., per tutti, M. RICCI, *L'autonomia collettiva e individuale dopo la revisione legislativa del mercato del lavoro*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2006, qui p. 227.

(17) E' questa, per esempio, la tesi sostenuta, sin dal suo discorso di insediamento, dal segretario generale della CISL, RAFFAELE BONANNI. Si veda l'intervento al Consiglio Generale della CISL del 27 aprile 2006 (in *Boll Adapt*, 2006, n. 25, in www.csmb.unimo.it).

(18) Cfr., in un quadro comunque fortemente critico, F. LISO, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo n. 276/2003: spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E.*, 2004, n. 42, qui pp. 13-14.

(19) Emblematico, da ultimo, il rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici, che da sempre gioca un ruolo pilota nei rinnovi contrattuali in Italia. Cfr. M. TIRABOSCHI, *Metalmeccanici: siglata l'intesa*, in *Guida Lav.*, 2006, n. 5, p. 11. Ampia documentazione di quanto affermato nel testo in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*.

(20) Cfr. W. TOBAGI, *Che cosa contano i sindacati*, Milano, Rizzoli, 1980, ora in G. BAIOCCHI, M. VOLPATO (a cura di), *Walter Tobagi giornalista*, Milano, Associazione Lombarda dei Giornalisti, 2005, qui p. 226.

(21) Ma anche nei documenti comunitari in materia di modernizzazione del diritto del lavoro a cui il *Libro Bianco* si è dichiaratamente ispirato. Cfr., in particolare, la comunicazione della Commissione Europea su *Modernising the Organisation of work – A Positive Approach to the Change*, COM(98)592, qui spec. p. 8, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro (organizzazione del)*, e ivi ulteriore documentazione.

(22) Sul «neo-interventismo» della seconda metà degli anni Settanta, poi proseguito nel corso degli anni Ottanta sotto l'insegna della flessibilità, cfr. L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro, quindici anni dopo*, cit., pp. 47-57.

(23) Così, con riferimento alle «riforme senza progetto» del diritto del lavoro dell'emergenza U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro tra disincanto e riforme senza progetto*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1983, qui p. 20.

(24) Così: G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in G. GIUGNI, *Lavoro legge contratti*, Bologna, Il Mulino, 1989 (ma 1983), qui p. 319.

(25) Gli esiti incerti della stagione del diritto del lavoro dell'emergenza sono efficacemente rappresentati in R. DE LUCA TAMAJO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene, 1979.

(26) In tema si vedano i contributi raccolti in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni 80*, Napoli, ESI, 1988, vol. 1 e 2.

(27) Sul punto cfr. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, cit., p. 309, cui *adde*, per un incisivo spunto, G.F. MANCINI, *Democrazia e costituzionalismo nell'Unione Europea*, Bologna, Il Mulino, 2006, qui p. 18. Per una riflessione sulle politiche di incentivazione economica introdotte al solo fine di neutralizzare o controbilanciare, nel breve ma talora anche nel lungo periodo, il disincentivo normativo, rappresentato dall'apparato protettivo tradizionale del diritto del lavoro rinvio al mio *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Torino, Giappichelli, 2002, spec. Cap. I.

(28) Cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *Considerazioni introduttive al convegno sul nuovo volto del diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, qui p. 461.

(29) Secondo l'autorevole invito formulato da G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, cit., qui p. 329.

(30) Emblematica, al riguardo, è la figura della fornitura professionale di manodopera riconosciuta in Francia e Germania sin dal lontano 1972 e da noi invece legalizzata soltanto nel 1997 con il «pacchetto Treu». Per una analisi storico-comparata rinvio al mio *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, Giappichelli, 1999.

(31) Cfr. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, cit., qui p. 304, e anche p. 322 e p. 331. Si vedano anche R. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro tra disincanto e riforme senza progetto*, cit., pp. 11-23 e L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro ecc.*, cit., qui pp. 135-168.

(32) Per questa impostazione cfr., tra gli altri, M.G. GAROFALO, *Il diritto del lavoro e la sua funzione economico-sociale*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, cit., pp. 127-144, e M. RICCI, *L'autonomia collettiva e individuale ecc.*, cit., pp. 225-238. Si vedano altresì, in generale, i contributi raccolti in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, 2004.

(33) In tema, con riferimento al dibattito italiano sulla *deregulation* e la ricerca di alternative alla giuridificazione dei rapporti di lavoro per norme inderogabili rinvio alle considerazioni sviluppate nel mio *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, cit., Cap. I, § 2. Nella letteratura internazionale, per considerazioni sostanzialmente analoghe cfr. F. GAUDU, *Liberalisation des marchés et droit du travail*, in *Droit Social*, n. 5/2005, pp. 505-513 qui 506 dove il processo di revisione dell'ordinamento lavoristico francese viene collocato a inizio degli anni Ottanta.

(34) Così, con riferimento alla riforma Biagi del mercato del lavoro, A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro*, Padova, Cedam, 2004.

(35) Per un significativo spunto un questo senso cfr. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro: ieri, oggi e domani*, cit., p. 293.

(36) Si veda, in proposito, M. DELL'OLIO, *Il sommerso e la lotta per il diritto*, cit.

(37) Ancora M. DELL'OLIO, *Il sommerso e la lotta per il diritto*, cit., p. 47, p. 49, cui *adde* M. TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, cit.

(38) Nello stesso senso cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Gli interventi sui rapporti di lavoro nella riforma Biagi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., qui p. 1267.

(39) Si vedano, in proposito, i dubbi e le riflessioni sviluppate da G.G. BALANDI, *Dove va il diritto del lavoro? Le regole e il mercato*, in *Scritti in onore di Giuseppe Supplej*, Padova, Cedam, 2005, p. 1-10.

(40) Secondo quanto auspicato, già ad inizio degli anni Ottanta, da G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, cit., qui pp. 334-335. Questo profilo, a lungo rimasto negletto o comunque minoritario nella cultura giuslavoristica italiana (cfr. L. MARIUCCI, *Il diritto del lavoro e il suo ambiente*, in *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, cit., qui spec. pp. 346-348), è ora ripreso, nella prospettiva del riconoscimento costituzionale della libertà di iniziativa economica privata, da M. PERSIANI, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2004 (ma 2002), qui p. 91. Per una valutazione fortemente critica cfr. tuttavia M.G. GAROFALO, *Il diritto del lavoro e la sua funzione economico-sociale*, cit., qui p. 140, che parla di «egemonia della c.d. cultura d'impresa».

(41) Il ricorso a una strategia di «modernizzazione del diritto del lavoro» in alternativa alle spinte neo-liberistiche è proposta, nella letteratura internazionale, da B. HEPPLER, *Economic Efficiency and Social Rights*, in R. BLANPAIN (ed.), *Law in Motion*, The Hague, Kluwer Law International, 1997, pp. 867-878 e spec. p. 857, ed è ripresa in Italia da M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione del rapporto di lavoro*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Milano, Giuffrè, 2003, pp. 149-182.

(42) Per un tentativo di dimostrare che il diritto del lavoro non è unicamente un diritto unilaterale di tutela del contraente debole ma assolve, sin dalle origini, anche ad altre funzioni (tutela della concorrenza tra le imprese, pacificazione sociale, ecc.), rinvio al mio *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, cit., spec. Cap. III.

(43) In tema la bibliografia è sterminata e non può essere richiamata in questa sede. Tra i primi interventi «a caldo» cfr. F. CARINCI, La c.d. privatizzazione del pubblico impiego, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, I, pp. 8-44, cui *adde*, per un bilancio e ulteriori riferimenti bibliografici, C. ZOLI, La privatizzazione dei rapporti di lavoro pubblico a dieci anni dalla riforma: oscillazioni e assestamenti, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., pp. 1535-1567.

(44) Cfr., in particolare, la legge n. 608 del 1996 e il successivo d.lgs. n. 469 del 1997. In tema cfr. P. CHIARI, N. VECCHIONE, D. VENTURI, Il decentramento istituzionale del collocamento, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge n. 196 del 1997*, Milano, Giuffrè, 1997, pp. 177-193, cui adde P.A. VARESI (a cura di), *La nuova disciplina del mercato del lavoro: riordino dell'intervento pubblico e ruolo dei privati*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1998, pp. 135-144.

(45) Cfr., in particolare, la legge n. 196 del 1997 su cui, per una dettagliata ricostruzione, si veda per tutti M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro ecc.*, cit., e ivi, in particolare, gli interventi introduttivi di TIZIANO TREU e MARCO BIAGI.

(46) Nel passaggio dalla XIII alla XIV legislatura particolare rilievo assume, come vedremo (infra, § 4.3), il d.lgs. n. 368 del 2001 in materia di contratto di lavoro a tempo determinato che, pur innovando sul piano delle tecniche normative di regolazione del mercato del lavoro, pare caratterizzarsi per una sostanziale linea di continuità con il passato secondo quanto ho cercato di argomentare in altra sede. Cfr. il mio L'apposizione del termine nel contratto di lavoro dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro – I nuovi contratti: lavoro pubblico e lavoro privato*, Milano, Giuffrè, 2005, spec. § 1. Sulla sostanziale continuità tra XIII e XIV legislatura si vedano altresì gli autori richiamati alla nota 67.

(47) La più significativa delle quali è, senza ombra di dubbio, l'esclusione delle pubbliche amministrazioni e del loro personale dal campo di applicazione della riforma Biagi fatto salvo un generico impegno alla successiva armonizzazione rimasto sostanzialmente sulla carta. In dottrina si veda, per tutti, il commento di F. BORGOGELLI all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, 2004.

(48) Rinvio sul punto, anche per i necessari riferimenti bibliografici, al mio *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, 2005, pp. 40-96.

(49) Si veda il commento di S. SCAGLIARINI, *Competenze dello Stato e competenze delle Regioni in tema di regolazione del mercato del lavoro*, nota a Corte Cost. 13-28 gennaio 2005, sentenza n. 50, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, n. 1, pp. 182-194.

(50) Per un bilancio, che non è certo possibile in questa sede, cfr. B. VENEZIANI, *Le trasformazioni del diritto del lavoro in Italia*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, in *Dir. Lav.*, 2003, n. 6, pp. 901-922.

(51) In questo senso cfr. lo stesso T. TREU, *Politiche del lavoro – Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino, 2001, qui p. 26.

(52) Vedilo all'indirizzo internet www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*.

(53) Analoga considerazione in P. CURZIO, *Introduzione*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari, Cacucci, 2004, qui p. 28.

(54) Oltre ai testi legislativi che verranno di volta in volta richiamati nel corso della presente trattazione si rinvia sin da ora, per una ricostruzione del processo di riforma avviato dalla legge n. 30 del 2003 (c.d. «legge Biagi»), alla ampia documentazione raccolta all'indirizzo internet www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*.

(55) Per il fondamentale influsso delle politiche comunitarie del lavoro e della concorrenza sulle riforme del mercato del lavoro degli ultimi anni rinvio al mio *Riforma Biagi e Strategia Europea per la occupazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro – Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Giuffrè, 2004, pp. 40-52. Con riferimento alla legge n. 196 del 1997 cfr. altresì T. TREU, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporto di lavoro ecc.*, cit., pp. 3-20. Sui nessi tra regolazione dei mercati nazionali del lavoro e Strategia Europea per la occupazione cfr. D. ASHAGBOR, *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*, Oxford University Press, 2005, pp. 242-300.

(56) Si veda, in questo senso, quanto dispone testualmente l'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003 di attuazione della «legge Biagi». In termini critici rispetto al richiamo della Strategia Europea per la occupazione cfr., per tutti, M. ROCCELLA, *Una politica del lavoro a doppio fondo: rapporti di lavoro e relazioni sindacali nella XIV legislatura*, in *Lav. Dir.*, 2004, qui spec. pp. 44-52.

(57) Soprattutto la «legge Biagi» si caratterizzava, almeno nelle intenzioni del Legislatore, per il dato della sperimentali delle misure introdotte. Si veda, in proposito, l'articolo 86, comma 12, del d.lgs. n. 276 del 2003.

(58) Questo profilo è affrontato da M.R. IORIO, *Riforma Biagi e conflitto*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 731-745.

(59) Questo progetto di politica del diritto è compiutamente delineato in M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione del rapporto di lavoro*, cit., pp. 149-182.

(60) Si veda in questa prospettiva, e con riferimento alle riforme del diritto del lavoro, G. GIUGNI, *I tecnici del diritto e la legge «malfatta»*, in *Pol. Dir.*, 1970, qui p. 479.

(61) Tale rilievo, formulato con riferimento al «pacchetto Treu» da E. MONTECCHI, *La legge n. 196/1997: una nuova fase dell'intervento pubblico sui mercati del lavoro*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporto di lavoro ecc.*, cit., qui p. 53, si trova ora, con riferimento alla «legge Biagi», anche in R. DE LUCA TAMAJO, *Dietro le righe del d.lgs. n. 276 del 2003: tendenze e ideologie*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., qui p. 953.

(62) In questi termini cfr. C. ROMEO, *Indagine sul sistema delle fonti ecc.*, cit., qui p. 351.

(63) Cfr. T. TREU, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione ecc.*, cit., qui p. 11.

(64) *Infra*, § 5.

(65) Sul punto rinvio al mio *Il sistema degli ammortizzatori sociali: spunti per un progetto di riforma*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, pp. 1105-1121.

(66) Sul punto cfr. A. MARESCA, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., p. 469-492. Per un quadro della attuazione della riforma Biagi nella contrattazione collettiva si veda la voce *Riforma Biagi* dell'indice A-Z all'indirizzo internet www.csmb.unimo.it.

(67) Per un tentativo di dimostrazione nel senso della continuità tra «pacchetto Treu» e «riforma Biagi» del mercato del lavoro, che fuoriesce dai limiti del presente lavoro, non posso che rinviare al mio *Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: alcune premesse e un percorso di lettura*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, cit., pp. 3-31. Si veda altresì la documentazione raccolta in CENTRO STUDI INTERNAZIONALI e COMPARATI MARCO BIAGI (a cura di), *La Riforma Biagi del mercato del lavoro: il lungo percorso della modernizzazione*, Quaderni Agens, 2004, n. 1, in www.csmb.unimo.it alla voce *Pubblicazioni*. Altrettanto significativa, a sostegno della continuità tra le riforme della XIII e della XIV Legislatura, è in ogni caso la lettura di T. TREU, *Politiche del lavoro – Insegnamenti di un decennio*, cit., spec. pp. 15-74, e della documentazione progettuale ivi raccolta a cura di M. BIAGI (pp. 269-395).

(68) Nel senso della continuità anche P. ICHINO, *La «Legge Biagi» sul lavoro: continuità o rottura col passato?*, in *Cor. Giur.*, 2003, pp. 1545-1549; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro*, cit.; M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro e le sue categorie – Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2006, p. 35; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Autonomia individuale e autonomiacollettiva alla luce delle più recenti riforme*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004, Giuffrè, Milano, p. 10; G. PERONE, *Incertezze applicative ... e interpretazioni ragionevoli*, in L. FICARI (a cura di), *Tutele del lavoro e nuovi schemi organizzativi nell'impresa*, Milano, Giuffrè, 2005, qui 107; P. SESTITO, S. PIRRONE, *Disoccupati in Italia – Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, Bologna, Il Mulino, 2006, p. 10. Il punto non è tuttavia pacifico in dottrina. Tra i molti che ritengono prevalenti gli elementi di discontinuità cfr., invece, G. GHEZZI, *Mercato del lavoro, tipologie negoziali e definizioni*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, in *Dir. Lav.*, 2003, n. 5, qui p. 322; F. LISO, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo n. 276/2003 ecc.*, cit., qui p. 7.

(69) Si pensi alla tesi che imputa alle recenti riforme del mercato del lavoro una incontrollata proliferazione delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile e precario. Secondo un recente studio della Fondazione De Benedetti (in *Il Sole 24 ore* del 24 febbraio 2006) sarebbero ben 44 (e oltre con la certificazione) le forme di lavoro atipico introdotte dalla «riforma Biagi». Come ho cercato di dimostrare in altra sede (cfr. M. TIRABOSCHI, *Precarietà e tipologie di lavoro: la moltiplicazione dei pani e dei pesci*, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 13, in www.csm.unimo.it), le tipologie contrattuali presenti nell'intero ordinamento, compreso il lavoro a tempo indeterminato, superano a stento la dozzina.

(70) Il tema della legge «malfatta» non è certo nuovo e interessa invero ogni provvedimento legislativo di un certo respiro. Si veda, sul punto, G. GIUGNI, *I tecnici del diritto e la legge «malfatta»*, cit., pp. 479-480, che giustamente rilevava come ogni «legge nuova, cui sia proprio un denso contenuto tecnico-giuridico, è per forza di natura destinata al severo vaglio della critica tecnica». Varie sono le ragioni di ciò anche se «avviene però sovente – e forse quasi sempre – che la critica tecnica celi un sottofondo di opposizione politica» come in effetti è avvenuto ora con la riforma Biagi del mercato del lavoro. Rinvio sul punto a quanto già rilevato nel mio *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, cit., spec. pp. 40-58.

(71) La «riforma Biagi» del mercato del lavoro è stata in effetti bollata ancor prima della sua concreta esplicitazione in un compiuto disegno di legge. Si veda al riguardo M. DEL CONTE, *Il ruolo della contrattazione collettiva e l'impatto sul sistema di relazioni industriali*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi ecc.*, cit., spec. pp. 636, che, sulla scorta della presunta (o presumibile) volontà politica immanente al progetto di riforma enunciato nel *Libro Bianco* del mercato del lavoro, segnala una corsa di larga parte della dottrina al «commento preventivo» di un testo di legge che non era ancora stato formulato e tanto meno approvato dal Parlamento.

(72) In questi termini cfr. invece R. DE LUCA TAMAJO, *Dietro le righe del d.lgs. n. 276 del 2003 ecc.*, cit., pp. 953-969, e anche L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro ecc.*, cit., qui p. 152.

(73) Questo aspetto della riforma Biagi è stato poco analizzato in tutti i primi commenti della legge n. 30 del 2003 e della successiva decretazione di attuazione. Si veda comunque, tra i pochi, P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi – Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giust. Civ.*, 2005, pp. 131-149, cui adde C. ROMEO, *Indagine sul sistema delle fonti ecc.*, cit., qui pp. 351-352. Una significativa conferma di questa ispirazione della «legge Biagi» viene ora dalla circolare del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale n. 17 del 14 giugno 2006 che non esita a riconoscere come la disciplina del lavoro a progetto, che è il cuore della «riforma Biagi», abbia una finalità antifraudolenta volta cioè a restringere le ipotesi di collaborazione autonoma fittizie.

(74) Cfr., anche per una esemplificazione analitica delle materie immuni dalla «riforma Biagi», A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, cit., qui p. X. Parla di un provvedimento in tono minore, rispetto alle proposte riformatrici contenute nel *Libro Bianco* sul mercato del lavoro, anche P. ALLEVA, *La ricerca e la analisi dei punti critici del decreto legislativo n. 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, I, p. 887, riconoscendo così, in un quadro di analisi pure fortemente critico, che siamo comunque ben lontani dalla visione «di un sociologo o di un economista teorici del neo-conservatorismo».

(75) Si veda, al riguardo, l'accurata ricostruzione di S. FREDMAN, *The Ideology of New Labour Law*, in C. BARNARD, S. DEAKIN, G. MORRIS, *The Future of Labour Law – Liber Amicorum Bob Hepple*, Oxford, Hart Publishing, 2004, pp. 9-39 e p. 10, dove afferma che «as New Labour labour law demonstrates all too dishearteningly, behind the Third Way rhetoric, neoliberalism has, by stealth, become the dominant ideology, relating social democracy to the minor partner». Nello stesso senso cfr. anche S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market – Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press, 2005.

(76) Si veda al riguardo, e per tutti, R. SCOGNAMIGLIO, *Rapporto di lavoro e contratto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pp. 675-710, e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

(77) Cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Gli interventi sui rapporti di lavoro nella riforma Biagi*, cit., che parla più precisamente di misure adottate nell'ottica, di matrice comunitaria, della adattabilità. Nella letteratura internazionale cfr. F. GAUDU, *Libéralisation des marchés et droit du travail*, cit., pp. 505-513.

(78) Cfr. M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, pp. 1-42, spec. pp. 13 ss.

(79) In questo senso cfr. G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, cit., qui p. 349 e p. 353 dove si precisa che nella tradizione italiana la deregolamentazione non può essere intesa come «abolizione delle norme e perciò ritorno al contratto individuale, ma come flessibilizzazione del processo normativo esterno ad esso». Per una assimilazione, a nostro avviso per nulla convincente e scientificamente fondata, di queste politiche alla pura e semplice liberalizzazione cfr. M.G. GAROFALO, *Il diritto del lavoro e la sua funzione economico-sociale*, cit., qui spec. p. 139-141.

(80) In questo senso si veda, per esempio, l'impiego del termine «liberalizzazione» da parte di G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro ecc.*, cit., p. 291, con riferimento ai primi cauti interventi di deregolazione del muro delle rigidità. Nello stesso senso cfr. T. TREU, *Politiche del lavoro ecc.*, cit., spec. pp. 26-27, che, con riferimento al corposo smantellamento, nell'iter parlamentare e nel confronto con le parti sociali, di taluni dei punti più innovativi dell'originario «pacchetto Treu», parla di «resistenze ideologiche e di interessi che la deregolazione incontra nel nostro Paese».

(81) Cfr. T. TREU, *Il diritto del lavoro ecc.*, cit., qui p. 471.

(82) Si veda, recentemente, A. ACCORNERO, *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli, 2006, che imputa più al «pacchetto Treu» che alla «legge Biagi» l'ingresso del grosso delle flessibilità nel nostro ordinamento giuridico.

(83) Si veda, in particolare, L. MONTUSCHI, *Tecniche sperimentali deregolative del mercato del lavoro: un'intesa contrastata*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppley*, cit., spec. p. 117, dove già si segnalava, in ragione della mancata firma da parte della CGIL, come «il Patto per l'Italia non potrà contare su un elevato tasso di coesione sociale».

(84) Cfr. le osservazioni fortemente critiche di G. GIUGNI, *La lunga marcia della concertazione*, Bologna, Il Mulino, 2003, qui pp. 112-118, cui adde la Premessa dei curatori al volume R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Napoli, ES, 2004, qui p. 8.

(85) Sul c.d. «protocollo Scotti» si veda G. GIUGNI, *La lunga marcia della concertazione*, cit., qui pp. 39-55.

(⁸⁶) Sulle misure di politica del lavoro contenute nel c.d. «protocollo Giugni» si veda M. D'ANTONA, Il protocollo sul costo del lavoro e l'«autunno freddo» dell'occupazione, in Riv. It. Dir. Lav., 1993, I, spec. pp. 426-427, ove evidenzia i limiti di un progetto riformatore che ripercorre sentieri già battuti a partire da quello della «proliferazione di figure contrattuali povere». Contestazione questa ora mossa alla «legge Biagi» ma con argomentazioni, come si vede, certo non nuove.

(⁸⁷) Sul patto per il lavoro del 1986 si veda M. ANTONELLO, Note sulla genesi della legge n. 196/1997, in M. BIAGI (a cura di), Mercati e rapporti di lavoro, cit., pp. 55-57.

(⁸⁸) Ampia analisi in M. BIAGI (a cura di), Mercati e rapporti di lavoro ecc., cit.

(⁸⁹) Così: G. GIUGNI, Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano, cit., pp. 349-350. Nello stesso senso, T. TREU, Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione ecc., cit., p. 3.

(⁹⁰) Non si capisce davvero perché, in particolare, le misure introdotte dal «pacchetto Treu» siano per una certa parte della dottrina il «seguito di una prolungata attività di riforma degli assetti tradizionali, di un lungo e concreto impegno riformistico a cui hanno partecipato in prima persona le grandi organizzazioni sindacali» (così L. MARIUCCI, Le fonti del diritto del lavoro ecc., cit. p. 151) mentre la «legge Biagi», che pure non presenta un grado maggiore di rottura con gli assetti tradizionali del diritto del lavoro, sia inteso quale progetto iper-liberista di (de-)regolazione del mercato del lavoro. Riconosce invece che le problematiche aperte dalle più recenti riforme del mercato del lavoro affondano le loro radici nella prima metà degli anni Ottanta U. CARABELLI, Leggi sul lavoro, ricominciamo da cinque, in Eguaglianza & Libertà, 2006, in www.eguaglianzaeliberata.it.

(⁹¹) In questo senso cfr. M. BIAGI, Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro, cit., qui p. 151, e ora L. SPAGNUOLO VIGORITA, Gli interventi sui rapporti di lavoro nella riforma Biagi, cit.

(⁹²) Per questo insegnamento cfr. G. GIUGNI, Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano, cit., spec. pp. 352-361.

(⁹³) Si vedano le osservazioni critiche che emergono in M. DELL'OLIO, Ordinamento civile e diritto del lavoro: tecniche, fonti, figure, in Diritto del lavoro – I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani, cit., spec. pp. 107 ss. Cfr. anche M. DELL'OLIO, I rapporti di lavoro atipici nella recente riforma, in Arg. Dir. Lav., 2005, p. 69-94.

(⁹⁴) Cfr. M. DELL'OLIO, Intervento, in L. FICARI (a cura di), Tutele del lavoro e nuovi schemi organizzativi nell'impresa, Milano, Giuffrè, 2005, p. 160.

(⁹⁵) Utilizzo qui l'espressione «mercato del lavoro» in senso stretto, con riferimento cioè non al diritto del lavoro nel suo complesso ma alla disciplina delle assunzioni e alla regolamentazione dei canali di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

(⁹⁶) Cfr., per un cenno, G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, cit., p. 353 e, più approfonditamente, P. ICHINO, *Politiche del lavoro e strategia di deregulation*, in Riv. It. Dir. Lav., 1984, I, pp. 590-598, e P. TULLINI, *La liberalizzazione "guidata" del collocamento*, in Riv. It. Dir. Lav., 1992, I, pp. 48-81.

(⁹⁷) Cfr., per tutti, E. ALES, *La nuova disciplina del mercato del lavoro tra "decentramento controllato" e "liberalizzazione accentrata"*, in Arg. Dir. Lav., 1998, p. 527.

(⁹⁸) Cfr., al riguardo, P. OLIVELLI, *Pubblico e privato nella riforma dei servizi per l'impiego*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, cit., spec. pp. 7-12.

(⁹⁹) Ma, in questo senso, cfr. V. ANGIOLINI, *Le agenzie del lavoro tra pubblico e privato*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione ecc.*, cit., qui p. 36, e L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro ecc.*, cit. Per una ricostruzione più articolata e convincente della «riforma Biagi» del mercato del lavoro, in una linea di continuità con il passato, cfr. M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, cit., p. 9 e ss.

(¹⁰⁰) Cfr. lo studio comparato di S. SPATTINI, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, Milano, Giuffrè, 2006.

(¹⁰¹) Cfr., tra i tanti, A. LASSANDARI, *L'intermediazione pubblica e privata nel mercato del lavoro*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 393-408, e M. MAGNANI, *La riforma dell'organizzazione del mercato del lavoro*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 24-39.

(¹⁰²) Così: F. LISO, *Appunti sulla trasformazione del collocamento da funzione pubblica a servizio*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro ecc.*, cit., qui p. 367.

(¹⁰³) Cfr. M. DELL'OLIO, *Mercato del lavoro, decentramento, devoluzione*, in Arg. Dir. Lav., 2002, qui p. 176.

(¹⁰⁴) Per un opportuno approfondimento, che fuoriesce dai limiti del presente lavoro, rinvio al mio *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 40-96.

(¹⁰⁵) In tema cfr. S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Le agenzie per il lavoro: tipologie, requisiti giuridico-finanziari e procedure di autorizzazione*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 127-168, e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

(¹⁰⁶) Sul sistema degli accreditamenti regionali cfr. S. ROSATO, *I regimi di accreditamento: profili generali e prospettive regionali di sviluppo*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 127-168, cui adde G. FALASCA, *I servizi privati per l'impiego*, Milano, Giuffrè, 2006, pp. 103-150.

(¹⁰⁷) Per gli opportuni approfondimenti, che non sono possibili in questa sede, cfr. M. TIRABOSCHI, *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, cit., qui pp. 74-79.

(¹⁰⁸) In tema, anche per una puntuale ricognizione dei molteplici riferimenti normativi alla bilateralità contenuti nella «legge Biagi», cfr. G. PROIA, *Enti Bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, in Dir. Lav., 2003, pp. 647-657, e M. NAPOLI, *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, in Jus, 2003, pp. 235-246, Id., *Riflessioni sul ruolo degli enti bilaterali nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in Jus, 2005, pp. 309-321.

(¹⁰⁹) Cfr. l'articolo 2, comma 1, lett. h, del d.lgs. n. 276 del 2003.

(¹¹⁰) Cfr. S. SPATTINI, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, cit.

(¹¹¹) *Contra*: L. MARIUCCI, *Interrogarsi sugli enti bilaterali*, in Lav. Dir., 2003, pp. 167-177.

(¹¹²) Per questi profili cfr. F. PASQUINI, *Il ruolo degli organismi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 650-678. Si veda altresì la documentazione raccolta in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Enti bilaterali*.

(¹¹³) Per un tentativo di ricostruire la ratio della legge Biagi rispetto ai processi di esternalizzazione e internalizzazione rinvio al mio *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 205-229.

(114) Cfr., tra i tanti, P. ALLEVA, La nuova disciplina degli appalti di lavoro, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione – Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, cit., p. 166; P. CHIECO, *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, cit., qui p. 92; V. SPEZIALE, *Somministrazione di lavoro*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, 2004, spec. pp. 277-279, e F. SCARPELLI, *Appalto*, ivi, qui p. 437; U. ROMAGNOLI, *Radiografia di una riforma*, in *Lav. Dir.*, 2004, spec. pp. 39-38, e L. MARIUCCI, *I molti dubbi sulla c.d. riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2004, p. 11.

(115) Così: R. DE LUCA TAMAJO, *Tra le righe del d.lgs. n. 276/2003 ecc.*, cit., qui p. 351

(116) Cfr. M. MAGNANI, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, Giappichelli, 2005, pp. 283-297; R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in *AA.VV.*, *Come cambia il lavoro*, Milano, Ipsoa, 2004; P. ICHINO, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in *AA.VV.*, *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna Zanichelli, 2004, pp. 258-326; R. ROMEI, *La distinzione tra interposizione e appalto e le prospettive della certificazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 287-306.

(117) Si veda, in proposito, la serrata analisi critica di M. BIAGI, *L'outsourcing: una stragìa priva di rischi?*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi: un giurista progettuale*, cit., qui pp. 271-285

(118) Così: M. MAGNANI, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, cit., qui p. 284.

(119) Sul punto, per una puntuale rassegna dei prevalenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, cfr., per tutti, F. BANO, *La somministrazione di lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, qui pp. 3-5.

(120) Cfr. L. CALCATERRA, *Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, ESI, 2002, pp. 127-181, cui adde, più recentemente, M. LUZZANA, *Outsourcing/insourcing: vincoli e opportunità alla luce dei più recenti orientamenti della giurisprudenza*, in S. MALANDRINI, A. RUSSO (a cura di), *Lo sviluppo del «capitale umano» tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*, Milano, Giuffrè, 2005, pp. 95-110.

(121) In dottrina cfr., per tutti, M. MAGNANI, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, cit., qui p. 284. Per la giurisprudenza: Cass. 21 novembre 2005 (ud. 25 ottobre 2005), n. 41701, Cass. 26 aprile 2005 (ud. 1 febbraio 2005), n. 15579; Cass. pen. 3 febbraio 2005 (ud. 20 dicembre 2004), n. 3714; Cass. pen. 26 gennaio 2004 (ud. 11 novembre 2003), n. 2583; Cass. pen. 24 febbraio 2004 (ud. 29 gennaio 2004), n. 7762; Cass. pen. 25 agosto 2004 (ud. 16 giugno 2004), n. 34922, tutte in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Somministrazione*. Per un primo commento vedi A. TUFFANELLI, *La somministrazione di lavoro altrui: nuovo quadro legale e regime sanzionatorio*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, cit., pp. 461-473, e in particolare su Cass. pen. 25 agosto 2004 (ud. 16 giugno 2004), n. 34922, cit., e su Trib. Ferrara, sez. pen., 24 dicembre 2003 (in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, p. 726) vedi il commento di R. ROMEI, *L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, pp. 726-736. Vedi anche la ricostruzione prospettata, come obiter dictum, in Cass. 1 aprile 2005, n. 6820, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Somministrazione*.

(122) Per l'impostazione del problema, e gli opportuni approfondimenti che non sono possibili in questa sede, rinvio al mio *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, 2006, pp. 1-38.

(123) Per un approfondimento cfr. M. DEL CONTE, *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, cit., pp. 419-434.

(124) Cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Anticipating and Managing Change: a Dynamic Approach to the Social Aspects of Corporate Restructuring*, 2002, qui p. 2, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro (organizzazione del)*.

(125) In tema cfr. A. RUGIADINI, *L'efficienza delle scelte manageriali fra organizzazione e mercato*, in R.C.D. NACAMULLI, A. RUGIADINI (a cura di), *Organizzazione e mercato*, Bologna, Il Mulino, 1985, cui adde L. GOLZIO, *L'evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, pp. 313-323.

(126) Cfr. F. VERBARO, *Il fenomeno delle esternalizzazioni nella pubblica amministrazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 489-512.

(127) Per un necessario approfondimento vedi, se vuoi, il mio *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., pp. 205-229.

(128) Cfr. il d.lgs. n. 368 del 2003 su cui cfr. i contributi raccolti in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2002.

(129) In questi termini cfr. M. BIAGI, *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, pp. 3-20.

(130) Di «strana storia» parla M. PERA, *La strana storia dell'attuazione della Direttiva CE sui contratti a termine*, in *Lav. Giur.*, 2001, qui p. 306, con riferimento sia al complesso dialogo sociale che ha condotto a un avviso comune senza la firma della CGIL sia al significato dell'intervento del legislatore italiano rispetto agli obblighi imposti dalla direttiva. Per un riepilogo della vicenda vedi anche M. BIAGI, *La nuova disciplina del lavoro a termine ecc.*, cit.

(131) Cfr. L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *Il lavoro a termine*, in *Quaderni Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, p. 10 e p. 11.

(132) In www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*.

(133) In questo senso cfr. invece V. ANGIOLINI, *Sullo "schema" di decreto legislativo in materia di lavoro a tempo determinato (nel testo conosciuto al 6 luglio 2001)*, in www.cgil.it/giuridico.

(134) Oltre all'autore citato nella nota che precede cfr., in particolare, M. ROCCELLA, *Prime osservazioni sullo schema di decreto legislativo sul lavoro a termine*, in www.cgil.it/giuridico.

(135) Per un tentativo di dimostrazione di ciò rinvio al mio *L'apposizione del termine nel contratto di lavoro dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, cit.

(136) Cfr. I. SENATORI, *Gli orientamenti della giurisprudenza di merito in materia di lavoro a termine*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pp. 148-150.

(137) Cfr. I. SENATORI, *Gli orientamenti della contrattazione collettiva sul lavoro a termine*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pp. 231-233.

(138) Così: L. MONTUSCHI, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pp. 109-129.

(139) L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività ecc.*, cit., p. 9.

(140) Ancora L. MONTUSCHI, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, cit.

(141) Sulla originaria funzione antifraudolenta della legge del 1962 cfr. G. GIUGNI, *Intervento, in Il lavoro a termine*, Atti delle giornate di studio di Sorrento 14-15 aprile 1978, Milano, Giuffrè, 1979, qui p. 125, che si richiama in proposito allo studio di G. BALZARINI, *La disciplina del contratto a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1966.

(142) Rinvio al mio studio su *L'apposizione del termine nel contratto di lavoro dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, cit., e, in chiave comparata, ID., *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, cit., pp. 41-86.

(143) Ciò si desume anche dal superamento della presunzione di indeterminazione del contratto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 230 del 1962 fatte salve le (limitate) eccezioni ammesse dalla stessa legge. Una presunzione che, come rilevato da G. GIUGNI, *Intervento, in Il lavoro a termine*, Atti delle giornate di studio di Sorrento 14-15 aprile 1978, cit., p. 126, faceva sì che l'Italia fosse, «in fondo, l'unico Paese dove il contratto a termine (era) visto come disvalore, come eccezione da ammettere soltanto in limitate circostanze».

(144) Ancora il mio *L'apposizione del termine nel contratto di lavoro ecc.*, cit., qui pp. 106-109.

(145) Sulla finalità antifraudolenta della disciplina del lavoro a progetto cfr., per tutti, E. GHERA, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi, in Diritto del lavoro – I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., p. 1317. Per i necessari approfondimenti della disciplina del lavoro a progetto rinvio al mio M. TIRABOSCHI, *Sul lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro – I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit. Si veda anche, per una diversa impostazione, P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi – Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit.

(146) Si veda la giurisprudenza raccolta al sito www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Lavoro a progetto*.

(147) In tema cfr., per l'elaborazione della nozione di «lavoro parasubordinato», G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, Milano, Angeli, 1979.

(148) Cfr. G. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., qui p. 1408, che tuttavia ritiene la figura del lavoro a progetto un tipo contrattuale nuovo. *Contra*: M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, cit., e M. Napoli, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi – L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, cit., qui p. 1349.

(149) Presunzioni relative, come confermato dalle prime pronunce della magistratura. Vedile pubblicate sul numero monografico del *Bollettino ADAPT* su *Il lavoro a progetto*, cit. alla nota 146.

(150) Per questa chiave di lettura della «legge Biagi» e dei principali provvedimenti in essa contenuti rinvio ai contributi raccolti in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro – Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano, Giuffrè, 2004, e segnatamente al saggio di apertura del volume (che è pubblicato anche all'indirizzo www.csmb.unimo.it).

(151) Cfr., per tutti, i contributi raccolti in C. CESTER, M. G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003, cui *adde*, anche se con posizioni interpretative non sempre condivisibili, U. CARABELLI, V. LECCESE, *Il sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcune riflessioni ispirate dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in D. GAROFALO, M. RICCI, *Percorsi di diritto del lavoro*, cit., pp. 193-224.

(152) Cfr., per tutti, R. VOZA, *I contratti di lavoro a "orario ridotto, modulato o flessibile" (part time, lavoro intermittente lavoro ripartito)*, in *WP C.S.D.L.E.*, 2005, n. 37. Per una diversa impostazione cfr. A. RUSSO, *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro ecc.*, cit., 179-192.

(153) Cfr. i contributi raccolti in C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro ecc.*, cit., e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

(154) Cfr. i contributi raccolti in C. L. MONTICELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale*, Milano, Giuffrè, 2004.

(155) Rinvio, per i necessari approfondimenti e i riferimenti bibliografici, a M. TIRABOSCHI, *Productive Employment and the Evolution of Training Contracts in Italy*, relazione presentata al XIV Congresso mondiale della Associazione Internazionale di Relazioni Industriali, Lima, 11-14 Settembre 2006.

(156) Sul punto, con riferimento all'ambiguo dibattito sulla precarietà, M. TIRABOSCHI, *Young People and Employment in Italy: the (Difficult) Transition from Education and Training to the Labour Market*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, n. 1.

(157) Per l'impostazione del problema cfr. M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista giuridico*, cit., spec. p. 13, pp. 17-19.

(158) Insiste sul tema della certezza del diritto, tra gli altri, A. VALLEBONA, *L'incertezza del diritto e i necessari rimedi*, in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, in *Dir. Lav.*, 2003, n. 6, pp. 881-900 e spec. pp. 888 ss. per considerazioni di sistema sull'istituto della certificazione dei contratti di lavoro introdotto dalla «legge Biagi».

(159) Per l'impostazione del problema cfr. già M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pp. 1-36, e spec. pp. 2-3, dove vengono richiamate interpretazioni, ideologicamente orientate e portatrici di interessi parziali, a sostegno della teoria dei limiti interni.

(160) Così, in termini generali ma che bene si attagliano al nostro ragionamento, L. CASTELVETRI, *Correttezza e buona fede nella giurisprudenza del lavoro. Diffidenza e proposte dottrinali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2001, p. 248. Nello stesso senso, G. FERRARO, *Poteri imprenditoriali e clausole generali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1991, p. 169, e M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, cit., qui p. 36.

(161) Si veda quanto ho rilevato in M. TIRABOSCHI, *A due anni della Riforma Biagi del mercato del lavoro: quale bilancio?*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? – Le nuove politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2006. Si veda altresì ID., *The Italian Labour Market after the Biagi Reform*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2005, n. 2.

(162) Che è poi il segmento mancante per completare la «riforma Biagi». In tema vedi, se vuoi, il mio *Il sistema degli ammortizzatori sociali: spunti per un progetto di riforma*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro, ecc.*, cit., pp. 1105-1121.

(163) Cfr. M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, qui p. 708.

(164) Cfr. anche M. DELL'OLIO, *Il lavoro sommerso e la lotta per il diritto*, cit., qui p. 46, e già ID., *Violazione della legge in materia di lavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, vol. XXXII, 1994. Nello stesso senso M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, qui p. 2.

(165) E' già sollecitata da T. TREU, *Il diritto del lavoro ecc.*, cit., qui spec. pp. 518-520.

(166) Insiste giustamente su questo profilo P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori, 1996.

(167) In questi termini cfr. già M. BIAGI, *La nuova disciplina del lavoro a termine ecc.*, cit., pp. 18-19.

(168) Cfr., da ultimo, G. PROIA, *Verso uno Stato dei lavori?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, pp. 61-72. Sul tema cfr. la produzione progettuale, le posizioni delle parti sociali e l'ormai rilevante produzione dottrinale pubblicate all'indirizzo www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Statuto dei lavori*. Vedi anche gli atti e i materiali del convegno *Tutele senza lavoro e lavori senza tutele. Uno Statuto per rimediare?*, Benevento 10 maggio 2004, in www.unicz.it/lavoro/BN10052004.htm. Nel dibattito internazionale si veda, nella prospettiva del passaggio dallo «Statuto del diritto del lavoro» allo «Statut de l'actif», F. GAUDU, *Libéralisation des marchés t droit du travail*, cit., spec. p. 513.

(169) Questo profilo è bene evidenziato, tra gli altri, da P. ICHINO, *Il Contratto di lavoro*, I, Milano, Giuffrè, 2000, p. 59 ss. In questa prospettiva cfr. B. HEPPLÉ, *Restructuring Employment Rights*, in *Industrial Law Journal*, 1986, spe. 74, che già a metà degli anni Ottanta aveva formulato la proposta di pervenire ad una più ampia e comprensiva definizione della relazione di lavoro che conduca alla identificazione di un nuovo criterio giuridico di imputazione delle tutele del lavoro comprensivo sia delle prestazioni di lavoro intermittente/occasionali sia degli scambi contrattuali caratterizzati dalla continuità della prestazione lavorativa.

(170) Sulle connessioni tra fattispecie fondante del diritto del lavoro (la subordinazione) e la ratio originaria di tutela del prestatore di lavoro cfr. M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, cit., pp. 697-713.

(171) Cfr., in particolare, la sentenza *Lawrie-Blum* della C. Giust. CE n. 66/85 del 3 luglio 1987, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Statuto dei lavori*, secondo cui «caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca prestazioni di indiscusso valore economico ad un'altra persona e sotto la direzione della stessa, ricevendo come contropartita una retribuzione».

(172) C. Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Statuto dei lavori*, che parla di prestazione lavorativa «destinata a svolgersi nel contesto di un'organizzazione produttiva altrui ed in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione (e dei mezzi di produzione) è immediatamente legittimato ad appropriarsi».

(173) Cfr. T. TREU, *Il diritto del lavoro ecc.*, cit., spec. pp. 472-473.

(174) Cfr. M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, cit., spec. p. 708, dove già rilevava nelle proposte di riforma «lo spirito di allargamento dell'area del diritto del lavoro a tutte le prestazioni almeno prevalentemente personali».

(175) Cfr. la documentazione riprodotta in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Statuto dei lavori* e ivi, in particolare, la *Relazione finale della Commissione di Alto Profilo per la predisposizione di uno Statuto dei lavoro* istituita con d.m. 4 marzo 2004.

(176) In questa prospettiva cfr. L. ZOPPOLI, *Politiche del diritto e ambizioni statutarie*, relazione al convegno *Tutele senza lavoro e lavori senza tutele. Uno Statuto per rimediare?*, cit. alla nota 168.

(177) Solleva perplessità M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, cit., qui pp. 712-713, sul presupposto che le proposte di Statuto dei lavori conducano a un superamento della nozione fondamentale di subordinazione. Ma così non è necessariamente, considerato che tale nozione potrebbe continuare a svolgere la sua funzione sostenuta tuttavia da altri indici qualificanti ai fini della imputazione delle tutele. Indicativo, da questo punto di vista, è l'ordinamento inglese dove, il più delle volte, non è sufficiente — mentre in altri casi non è addirittura neppure necessario — essere stati assunti con un contratto di lavoro subordinato per rientrare nel campo di applicazione della legislazione di tutela del lavoro. Rinvio in proposito al mio *Autonomia, subordinazione e contratti di lavoro sui generis: un recente revirement della giurisprudenza inglese*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 2/1986, pp.153-176.

(178) Sulla rilevanza del criterio della dipendenza economica, cfr. T. TREU, *Il diritto del lavoro ecc.*, cit., spec. pp. 494-495, che ricorda altresì l'utilizzo fattone in ordinamenti assai eterogenei come quello tedesco, francese, olandese e del Regno Unito.