

## CINQUANTA ANNI DI STATUTO, E OLTRE

di Tiziano Treu

*Fifty Years of the Workers' Statute, and Beyond*

Il cinquantesimo anniversario dello Statuto dei lavoratori ha permesso di ribadire come e quanto esso abbia influito sulle vicende del lavoro e dell'impresa. Lo Statuto dei lavoratori ha contribuito a modernizzare le relazioni di lavoro, introducendovi principi fondamentali della nostra Costituzione e sostenendone l'effettività nel tempo, con un disegno coerente, espressione di un riformismo sociale lungimirante e durevole. Nell'attuale anniversario, gli stimoli ad allargare le riflessioni oltre le tematiche specifiche della legge sono più profondi che in quelli precedenti. La spinta immediata viene dall'impatto sconvolgente della pandemia su tutto il mondo del lavoro e delle imprese. Prendere atto dell'interdipendenza tra lavoro, ambiente e tecnologia comporta la necessità di approfondirne le implicazioni e di ricercare le integrazioni necessarie fra politiche del lavoro, piani per la salute e interventi sul contesto ambientale.

*Parole chiave:* Statuto dei lavoratori, relazioni industriali, rappresentanza sindacale.

The 50<sup>th</sup> anniversary of the Workers' Statute has provided the opportunity to stress, once again, the impact it has had on the world of work and the business community. The Workers' Statute has contributed to modernising employment relationships by introducing fundamental principles enshrined in our Constitution and by supporting their actual implementation over the years, based on a coherent approach stemming from forward-looking and sustainable social reformism ideas. Upon the occasion of the 50<sup>th</sup> anniversary, the drives for an extension of the scope of reflections beyond specific law issues are stronger than ever. This is mainly due to the overwhelming impact of the pandemic on the world of work and the business community in their entirety. In order to acknowledge the interdependency between the world of work, the environment, and technology, it is necessary to analyse in depth its implications and to focus on the necessary integration patterns between labour market policies, healthcare plans, and actions at environmental level.

*Keywords:* Workers' Statute, industrial relations, union representation.

### 1. NON È UN ANNIVERSARIO COME GLI ALTRI

Il cinquantesimo anniversario dello Statuto dei lavoratori ha ricevuto un numero eccezionale di commenti (Aa.Vv., 2020a; Aa.Vv., 2020b; Rusciano, Gaeta e Zoppoli, 2020). In realtà, anche negli anni e negli anniversari passati, la legge è stata oggetto di analisi non rituali, come posso testimoniare personalmente.

Questo è di per sé un segno di vitalità non comune nella nostra legislazione spesso così effimera. Tutti i commenti riconoscono, anche se con apprezzamenti di merito diversi, che

Tiziano Treu, presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), Viale Lubin 4, 00196 Roma, presidenza@cnel.it.

lo Statuto ha molto influito sulle vicende del lavoro e dell’impresa, non senza provocare reazioni e contraccolpi nella vita economica e sindacale.

Secondo il giudizio di molti, me compreso, le norme della legge hanno contribuito a modernizzare le relazioni di lavoro, introducendovi principi fondamentali della nostra Costituzione e sostenendone l’effettività nel tempo, con un disegno coerente, espressione di un riformismo sociale lungimirante e durevole.

I commenti alla legge 20 maggio 1970, n. 300 sono stati spesso l’occasione per riflettere sullo stato e sulle prospettive generali del diritto del lavoro, a conferma che lo Statuto dei lavoratori “declina il patrimonio genetico” della nostra materia.

Ma nell’attuale anniversario gli stimoli ad allargare le riflessioni oltre le tematiche specifiche della legge sono, se possibile, più profondi che in quelli precedenti. La spinta immediata viene dall’impatto sconvolgente della pandemia su tutto il mondo del lavoro e delle imprese.

L’emergenza sanitaria ha accelerato alcune spinte al cambiamento già in atto, ma l’accelerazione è stata così pervasiva che ha introdotto discontinuità ulteriori rispetto alle tendenze innovative in atto, e che ci costringe con più urgenza del passato a rimettere in discussione non solo il significato dei dati relativi al mercato del lavoro, ma anche categorie principali con cui abbiamo letto le realtà economiche e sociali nazionali e internazionali.

La novità più evidente messa in luce drammaticamente dalla pandemia è che essa ha posto sotto gli occhi di tutti la stretta interdipendenza fra lavoro, salute e contesto ambientale, un punto finora oscurato o rimosso nelle nostre analisi e nelle politiche conseguenti.

Prendere atto di questa interdipendenza comporta la necessità di approfondirne le implicazioni e di ricercare le integrazioni necessarie fra politiche del lavoro, piani per la salute e interventi sul contesto ambientale.

Una simile ricerca, che è appena iniziata non solo da noi, può dare un contributo importante a procedere verso l’orizzonte di quello sviluppo diverso e sostenibile indicato dall’Agenda 2030 delle Nazioni unite e fatto proprio dalla Unione europea.

## 2. IL NESSO FRA LE DUE PARTI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Ma per tornare al nostro tema, l’orizzonte dello Statuto dei lavoratori era più definito di quello che si prospetta alle nostre scelte di policy; rispondeva all’imperativo, sollecitato in modo decisivo dalle lotte operaie di quel periodo, di affermare il pieno vigore dei fondamentali diritti individuali e collettivi dei lavoratori anche all’interno delle imprese, in realtà delle grandi fabbriche.

Riconoscere il valore storico della legge non ci esime dall’analizzarne criticamente i contenuti alla luce delle evoluzioni del mondo del lavoro e delle imprese, segnalandone il significato attuale, i motivi di persistente vitalità, come i limiti.

Le nostre discussioni, non solo in occasione degli anniversari, si sono spesso impegnate in un’analisi ragionata volta a collocare i principi dello Statuto, non solo le singole norme, nei mutevoli contesti succedutisi in questi anni travagliati.

La discontinuità del momento presente è un motivo di più per dedicare allo Statuto un’attenzione non solo rituale, ma per ripensare al valore dei suoi messaggi, collocandoli nell’orizzonte più ampio sopra accennato e considerandoli alla luce dell’interdipendenza fra temi del lavoro nell’impresa e tendenze generali del mercato del lavoro e del welfare.

Su alcuni di questi aspetti mi sono soffermato in altre sedi (Treu, 2020b, 2021).

Qui vorrei approfondire un profilo tematico che è centrale nell'impostazione dello Statuto dei lavoratori, e che presenta oggi particolari motivi per la riflessione sul futuro del diritto del lavoro. Mi riferisco alla compresenza nella legge di due parti normative distinte, quella di ispirazione più specificamente costituzionalista e quella di sostegno al sindacato in fabbrica.

Tale compresenza è essenziale, come sosteneva Gino Giugni (non da tutti in ciò approvato), perché la sanzione giuridica dei diritti fondamentali non ne garantisce l'effettività se non si rende possibile esercitarli in forme collettive e organizzate all'interno delle aziende; e, come lo stesso Gino Giugni scriveva specificamente nel 1956, se non si costruisce una vera democrazia industriale fondata su un equilibrio di potere fra rappresentanze operaie e vertici dell'impresa.

### 3. L'ATTUALITÀ DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI

La prima parte della legge 300/1970 (il Titolo I) costituisce la piattaforma dei diritti fondamentali civili e sociali dei lavoratori che lo Statuto dei lavoratori fece entrare dentro i cancelli della fabbrica.

La sua funzione è ancora attuale, non solo perché è confermata dalle convenzioni internazionali e dalle carte europee dei diritti, ma anche perché costituisce una remora a involuzioni delle prassi di gestione del personale, che possono essere favorite dal contesto odierno di forti pressioni competitive interne e internazionali e di debolezza del potere sindacale (Liso, 2010, p. 79).

Una norma come l'art. 15 sul divieto di discriminazioni ha assunto un valore profetico e di apripista che ha allargato le tutele contro le discriminazioni oltre gli ambiti allora segnati fino a farla diventare il cuore del diritto del lavoro, "al pari di quello che è per le imprese il principio di non concorrenza" (Napoli, 2010; Barbera, 2007, p. XLI).

Tale divieto, esteso ad aree ignote al diritto del lavoro tradizionale, come la tutela anche oltre il lavoro contro le discriminazioni per handicap, per razza, etnia e orientamenti sessuali, ha fatto emergere situazioni di diseguaglianza orizzontale fra i lavoratori che il nostro diritto non era stato in grado di fronteggiare, dando voce a istanze e interessi non sufficientemente sostenuti dalle rappresentanze sindacali e politiche (Caruso, Del Punta e Treu, 2020).

Il principio di non discriminazione, e indirettamente quello di egualanza, è così penetrato a fondo nell'ordinamento giuridico ed è diventato "parametro per l'esercizio legittimo di qualsiasi potere potenzialmente autoritario".

In realtà, questo è il valore essenziale non solo di questa norma ma di tutta la prima parte dello Statuto dei lavoratori, quello di assoggettare a revisione l'esercizio dell'autorità aziendale alla stregua di criteri diversi da quelli dell'impresa, cioè di valori di cui è portatore il fattore lavoro (Mengoni, 1973).

La prassi degli anni seguenti allo Statuto dei lavoratori mostrerà la difficoltà di trovare compromessi fra questi principi e i valori della persona che lavora, da un lato, e le esigenze produttive, dall'altro. Segnalerà anche che i contenuti dei compromessi possono essere diversi a seconda dei momenti storici e delle mutate condizioni del contesto (Treu, 1990, p. 27).

Il messaggio dello Statuto dei lavoratori sollecita a non abbandonare la ricerca e la fiducia che sia possibile trovare un compromesso ragionevole fra i diversi e spesso contrapposti

interessi delle parti in campo; insegna a tener fermi i valori di riferimento, ma tenendo conto dei diversi contesti economici e sociali in cui essi vanno calati, per farli valere con soluzioni comprensibili ai destinatari, lavoratori e imprese.

#### 4. LE MODIFICHE DI ALCUNE NORME DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Alcune norme della prima parte dello Statuto dei lavoratori sono state modificate appunto per tener conto delle trasformazioni del contesto economico e sociale.

Fra queste l'art. 4, riformato nel 2015, mantiene l'obiettivo di proteggere la privacy del lavoratore nei luoghi di lavoro contro eccessive dilatazioni del potere di controllo specie informatico del datore di lavoro, ma modifica le tecniche di intervento prendendo atto che la logica originaria della norma che distingueva nettamente fra strumenti di lavoro e di controllo è superata dall'evoluzione produttiva e tecnologica.

Per questo il dispositivo autorizzativo sindacale/amministrativo rimane, ma non ha più la centralità che aveva nel modello statutario, perché la protezione dei dati personali dai controlli informatici sul lavoro viene integrata dalle regole europee del Regolamento (UE) n. 2016/67 del 27 aprile 2016 (Regolamento generale sulla protezione dei dati, RGPD).

L'applicazione di tale nuova prospettiva regolatoria richiede la collaborazione di tutti gli attori in gioco (autorità garante, imprese, sindacati e giurisprudenza), in un assetto normativo che nel regolare limiti e modalità dei controlli si ispira a un bilanciamento fra le esigenze dell'impresa e la tutela della sfera personale dei lavoratori garantendo che i controlli rispettino i principi della proporzionalità e della minimizzazione del sacrificio della privacy del lavoratore (Caruso, Del Punta e Treu, 2020).

L'art. 13 dello Statuto dei lavoratori relativo alla regolazione delle mansioni, istituto centrale nella valutazione del lavoro, è stato oggetto di non poche controversie e di orientamenti diversi della giurisprudenza circa il modo di intendere e difendere la professionalità del lavoratore nelle vicende aziendali.

La modifica approvata nel 2015 mantiene l'obiettivo di salvaguardare la professionalità come bene distinto rispetto alla posizione economica, ma abbandona l'idea che la tutela delle professionalità possa essere affidata al giudice, ritenendo che questo giudizio sia inadeguato per interpretare dinamiche produttive e tecnologiche sempre più accelerate. Infatti, le decisioni giurisprudenziali a lungo prevalenti hanno teso a proteggere lo status quo riducendo al minimo la possibilità di spostamenti fra mansioni diverse anche se in ipotesi utili alla crescita del bagaglio professionale del lavoratore.

Il criterio dell'equivalenza professionale come limite al mutamento delle mansioni è stato sostituito dal riferimento alle scelte delle parti sociali circa i contenuti delle varie professionalità espresse nelle classificazioni contrattuali.

La mediazione fra l'esigenza di tutelare la professionalità dei lavoratori e l'interesse dell'impresa a cambiare le mansioni del lavoratore per rispondere alle variabili condizioni produttive è affidata alla contrattazione collettiva, e in casi specifici alla contrattazione individuale, in entrambe le ipotesi secondo procedure e condizioni stabilite dalla norma.

Inoltre, per rispondere alla necessità di adeguare la professionalità del lavoratore alle frequenti variazioni presenti negli attuali assetti produttivi, il mutamento di mansioni è accompagnato dall'obbligo del datore di fornire al dipendente una formazione adeguata. Si è detto, con un'espressione efficace, che la legge del 2015 ha spostato l'asse da un rimedio

“meno adattivo, quello giurisprudenziale, a uno per definizione più adattivo perché rimesso alla autonomia privata”, anzitutto collettiva (Faioli, 2018, p. 92).

Tale scelta modifica anche la tecnica di tutela, da una centrata sulla norma sostanziale interpretata dal giudice, a una basata su un approccio procedimentale, ritenendo che, di fronte alle variazioni dei sistemi produttivi, questo approccio è più efficace per la valorizzazione e la tutela delle professionalità di quanto non siano le regole sostanziali fisse, le quali rischiano di essere vanificate dalle modifiche della realtà.

Le implicazioni di questa scelta legislativa, che è ancora controversa e oggetto di interventi correttivi della giurisprudenza, non sono già scritte. Andranno analizzate verificando come la contrattazione collettiva saprà tutelare e valorizzare la professionalità dei lavoratori della fabbrica del futuro anche con la revisione dei sistemi di inquadramento necessaria per meglio riflettere i contenuti del lavoro nei nuovi contesti digitali.

Ma, ampliando lo sguardo alle trasformazioni del mondo del lavoro accelerate dalla pandemia, la messa in crisi delle categorie storiche della nostra materia comprende anzitutto quella riguardante la fattispecie fondativa della subordinazione. Come è evidente, la crisi di questa categoria ha implicazioni dirette sull’ambito dei diritti e delle tutele dei lavoratori, compresi quelli riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori.

##### 5. DIVERSIFICAZIONE DEI LAVORI ED ESTENSIONE DELLE TUTELE

La diversificazione dei lavori rispetto al lavoro subordinato ha introdotto un elemento di alterità strutturale e di distanza dal lavoro omogeneo su cui hanno operato le leggi e le tutele del Novecento. Non a caso sulle implicazioni di questa diversificazione dei lavori per i diritti dei lavoratori e per la sorte stessa della nostra disciplina, si è sviluppato un pluridecennale dibattito, ancora aperto, cui tutti noi abbiamo partecipato.

Un’implicazione, anch’essa oggetto di diverse e opposte valutazioni, è che alla diversificazione, anzi per molti aspetti a una vera e propria frammentazione dei lavori, ha fatto riscontro, non solo in Italia, una serie di innovazioni normative che ha rotto la tradizionale compattezza del diritto del lavoro.

L’emersione di lavori diversi, e diversi in vario modo, dal tipo standard ha non solo segnato una profonda trasformazione dell’assetto occupazionale di tutti i Paesi avanzati, ma si è riflessa nella regolazione del lavoro alterandone i caratteri in profondità e indebolendo il tessuto dei diritti per molti di questi nuovi lavori.

Queste difficoltà di qualificazione e di regolazione si sono manifestate in particolare in quei lavori ormai diffusi, che presentano tratti combinati di autonomia e di subordinazione quali tradizionalmente attribuiti a tali categorie, e che in quest’area intermedia tra autonomia e subordinazione assumono essi stessi connotati meno facilmente riconoscibili.

Si tratta di fattispecie diverse e che si sono evolute nel tempo: dalle varie forme di collaborazione, in particolare coordinate e continuative, fino ai lavori su piattaforma digitale, di cui i rider sono il caso più visibile ma non più comune.

Nel nostro ordinamento, come in altri europei, la tendenza prevalente è stata di estendere a queste fattispecie in tutto o in parte la normativa di tutela propria del lavoro subordinato. A tal fine si sono utilizzate varie fonti e varie tecniche. Talora la giurisprudenza ha adottato un concetto ampio di subordinazione, così da estendere in toto le tutele; in altri casi, il legislatore ha individuato un tipo intermedio fra lavoro subordinato e autonomo variamente denominato, attribuendovi parte della disciplina di tutela; in ordinamenti specie

anglosassoni la giurisprudenza ha esteso a molte di queste fattispecie alcuni “rimedi” alle loro situazioni di bisogno, senza indulgere a incasellarle nelle tradizionali tipologie giuridiche (Treu, 2017a; Faioli, 2019).

La legge italiana (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), introducendo la figura del lavoro etero-organizzato, le ha riconosciuto carattere di lavoro autonomo, dichiarandovi tuttavia applicabile la disciplina del lavoro subordinato: una soluzione alquanto discussa che esplicita peraltro la dissociazione fra fattispecie ed effetti giuridici da tempo emergente in altre aree del diritto del lavoro.

L'oscuramento dei confini fra subordinazione e autonomia dei lavori ha comportato un'osmosi fra le normative appartenenti ai due tipi storici, peraltro anch'essa dai tratti incerti in quanto è variamente definita dai legislatori nazionali che sono intervenuti in materia, per di più con margini indefiniti che la giurisprudenza ha variamente interpretato.

Una soluzione adottata dal nostro legislatore (art. 2, comma 2°, D.Lgs. 81/2015), alquanto originale a quanto mi consta, è stata di ammettere la possibilità di applicare in modo differenziato a tali fattispecie la disciplina del lavoro subordinato, affidando la modulazione delle tutele alla contrattazione collettiva, in casi e settori particolari con specifiche motivazioni.

Analoga indicazione che attribuisce poteri selettivi di delega alla contrattazione collettiva si trova nel decreto che estende la disciplina del lavoro etero-organizzato ai lavori su piattaforma e che per i rider detta un'ulteriore disciplina comprensiva solo di alcune tutele per i lavoratori (Treu, 2017b, 2021).

Come si vede, i vari ordinamenti hanno riconosciuto la necessità di tener conto della differenziazione dei lavori nelle discipline da applicare. Si tratta di una valutazione realistica che intende corrispondere ai diversi bisogni e gradi di autonomia dei lavoratori, non solo l'autonomia giuridica ma secondo varie proposte anche l'autonomia o la dipendenza economica.

Senonché le discipline delle varie fattispecie sono state introdotte da attori e con contenuti diversi, spesso con provvedimenti settoriali e parziali, al fuori di una logica coerente. Cosicché la selettività delle tutele risulta priva di criteri guida che orientino e giustifichino le scelte in rapporto agli effettivi bisogni di tutela e alle condizioni di lavoro delle persone (Barbera, 2010).

## 6. LA RICERCA DI UNA BASE COMUNE DI DIRITTI E DI TUTELE

Non sono mancati i tentativi di individuare un nucleo di diritti e di tutele comuni non solo a tutti i lavoratori subordinati ma anche a quelli non subordinati, e connotati da tratti di autonomia (tutte categorie che lo Statuto dei lavoratori non aveva conosciuto). Ma le proposte variamente configurate di disegnare uno Statuto dei lavori, cioè di tutti i lavori, non hanno avuto seguito.

Questo esito negativo non è un motivo per interrompere la ricerca, perché le fattispecie diverse dal lavoro subordinato standard e provviste di tratti di parziale autonomia e dipendenza sono destinate a rimanere, anzi probabilmente a crescere.

Inoltre, la regolazione delle attuali forme di lavoro diverse presenta notevoli incertezze sia di accertamento in fatto della loro natura (in particolare per accettare la genuinità dei tratti di autonomia) sia di definizione delle tutele applicabili.

Per il primo aspetto, la giurisprudenza non solo italiana, nonostante abbia non poco affinati gli indici qualificatori dei rapporti, perviene a conclusioni diverse, spesso opposte

anche sulle stesse fattispecie, circa la loro natura subordinata oppure (effettivamente) autonoma.

Oggetto di decisioni diverse è anche la selezione delle tutele ritenute applicabili a queste fattispecie non standard. L'applicazione di principi fondamentali come quelli sanciti nella prima parte dello Statuto dei lavoratori non è in discussione.

Peraltro, alcuni di questi vanno applicati tenendo conto delle condizioni in cui devono operare, che sono diverse da quelle delle fabbriche del secolo scorso. Ad esempio, quello relativo alla libertà di pensiero di cui all'art. 1 dovrà essere rapportato all'era della comunicazione diffusa, veicolata dai social media, di cui va tenuto conto nel valutare limiti e condizioni della libertà di espressione e di critica (Del Punta, 2020).

Così pure la portata dell'art. 8 dovrà confrontarsi con l'attuale realtà in cui i mass media mettono a disposizione anche dei datori di lavoro moltissime informazioni personali spontaneamente fornite dai lavoratori, con implicazioni che possono far venire meno il confine fra informazioni personali e professionali (Caruso, Del Punta e Treu, 2020).

Le trasformazioni produttive in atto hanno reso analogamente necessarie le modifiche sopra ricordate nella regolazione dei controlli sul lavoro e sui lavoratori (di cui all'art. 4) a seguito dell'incorporazione delle tecnologie digitali nelle attività produttive.

In realtà, la normativa dello Statuto dei lavoratori, allora compatta, ha bisogno in alcune parti di interventi di manutenzione (straordinaria), in altri casi richiede un'estensione in orizzontale ai nuovi lavori, sia autonomi sia libero-professionali. Inoltre, essa deve essere integrata nei diritti da riconoscere e tutelare aggiungendo ai diritti "contro", una serie di diritti "per" di nuova concezione, utili a promuovere le capacità dei lavoratori, in primis diritti alla formazione e alla valorizzazione del capitale umano dei lavoratori. Tali diritti vanno promossi non solo dentro l'azienda ma nel mercato del lavoro, in modo da sostenere i lavoratori sia con aiuti economici, sia con formazione e riqualificazione professionale nelle transizioni occupazionali che caratterizzeranno sempre più gli scenari del lavoro futuro (Del Punta, 2020; Ciucciovino, 2020).

## 7. TUTELE E DIRITTI PER IL LAVORO AUTONOMO E PROFESSIONALE

Le incertezze e le controversie maggiori sulla disciplina applicabile a questi nuovi lavori riguardano profili diversi rispetto a quelli considerati dallo Statuto dei lavoratori, come le tutele previdenziali nel rapporto e nel mercato del lavoro (da quelle in caso di malattia, maternità, infortuni agli ammortizzatori sociali) e per altro verso i trattamenti economici, dato che molti di questi lavoratori sono poco o niente tutelati dall'applicazione (effettiva) dei contratti collettivi, e che in Italia manca un istituto come il salario minimo legale.

Solo di recente si è avvertita dal nostro legislatore l'esigenza di estendere al lavoro autonomo e professionale alcune tutele tradizionalmente proprie del lavoro subordinato.

Il motivo è che alcuni di questi lavoratori, pure operando autonomamente sul mercato, hanno rivelato una grande fragilità di condizioni di lavoro e reddituali, fragilità che è stata drammaticamente accentuata dalla crisi sanitaria ed economica scoppiata nel 2020.

Gli interventi di emergenza del Governo, non solo italiano, hanno fornito a tali lavoratori tutele di emergenza nella forma per lo più di ristori economici; ma hanno sollecitato l'urgenza di prevedere un sistema di protezioni adeguato ai loro bisogni, pur nella prospettiva dell'universalità delle tutele di base che si sta perseguitando.

Questo è un intero nuovo capitolo che si apre per le politiche del lavoro, da sempre concentrate sul lavoro subordinato, che ora richiedono di essere riferite, con le varianti necessarie, alla varietà dei lavori autonomi; una scelta questa che si pone in linea con la norma dell'art. 35 della Costituzione, per lungo tempo interpretata in senso limitativo (Del Conte, 2018, p. 399).

Una tappa di questo processo di estensione della nostra materia è stata segnata da provvedimenti riferiti in prevalenza a tutele nel rapporto di lavoro, come l'equo compenso per i professionisti e le norme della legge 22 maggio 2017, n. 81 per il lavoro autonomo non imprenditoriale.

Queste ultime sono un esempio significativo dell'osmosi fra le discipline verificabile in molte delle nuove normative.

Infatti, alcune disposizioni della legge 81/2017 riproducono forme di tutela proprie del lavoro subordinato, altre invece rispondono a bisogni tipici del lavoro autonomo e professionale, come quelle sul divieto di clausole vessatorie, sul sostegno fiscale a spese di formazione e aggiornamento professionale, sulla predisposizione di sportelli dedicati nei Centri pubblici per l'impiego ecc.

In realtà, la prima serie di norme proprie del lavoro subordinato che sono state estese ai lavori autonomi sono quelle previdenziali di vario contenuto, ove la tendenza espansiva del diritto del lavoro si è manifestata già in tempi risalenti. Più di recente, tale tendenza si è affermata per gli ammortizzatori sociali, con non pochi limiti dovuti non solo a ragioni di costo.

Anche qui le urgenze determinate dalla pandemia hanno sollecitato interventi di emergenza che attendono di essere consolidati per costituire un sistema di welfare specifico per il lavoro autonomo professionale. Tale necessità è riconosciuta implicitamente dal Regolamento (UE) 2020/672 del 19 maggio 2020, che istituisce uno strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) a seguito dell'epidemia di Covid-19, il quale include anche i lavoratori autonomi fra i destinatari delle risorse per il sostegno al reddito da parte dei legislatori nazionali in questo periodo di crisi (Treu, 2020b; 2021).

Il riconoscimento del carattere imprenditoriale dell'attività professionale da parte della giurisprudenza europea (ma alquanto discusso in Italia) è stato deciso in base ai principi della concorrenza iscritti nei trattati comunitari, ma non può essere inteso come una preclusione a valutare la debolezza economica di questi lavoratori sul mercato al fine di predisporre dei rimedi in caso di perdita di reddito dovuta a crisi.

Semmai la (relativa) autonomia di questi lavoratori può suggerire, come si è fatto dalla recente Legge di bilancio (legge 30 dicembre 2020, n. 178) per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), che tali rimedi siano graduati a seconda delle condizioni economiche di tali lavori e della perdita effettiva di reddito rispetto alla quale intervenire (Feltrin, 2021, p. 171).

## 8. MODULAZIONE DELLE TUTELE E POTERI DEL SINDACATO

La difficoltà di modulare per legge le tutele applicabili ai lavori diversi da quelli standard ha suggerito al legislatore italiano la scelta sopra ricordata del D.Lgs. n. 81/2015 di affidare il potere di definire queste tutele alla contrattazione collettiva. Tale scelta ha rinnovato in un ambito nuovo la prassi da tempo adottata nel nostro ordinamento di delegare

alla contrattazione poteri di intervento regolatori, anche in surroga e in difformità dalla legge, in diverse materie centrali attinenti alla regolazione del rapporto e del mercato del lavoro.

Tale orientamento risponde alla convinzione che lo strumento contrattuale sia più flessibile e più adatto della legge a valutare le condizioni e i limiti dell'intervento eteronomo, specie quando questo deve interpretare le variabili realtà della produzione e dei mercati, bilanciando diversi interessi degli attori.

Sennonché l'operatività in concreto di queste deleghe dipende dalle condizioni a cui viene concessa dal legislatore, cioè dai margini di intervento di cui la contrattazione può disporre rispetto alla norma di legge e dalla direzione ammessa per le deroghe. Altro è se tale direzione non è predeterminata o se all'opposto è fortemente limitata, come è spesso il caso, fino a lasciare alle parti (quasi) solo la possibilità di peggiorare in tutto o in parte gli standard normativi o economici fissati dal legislatore.

Anche al di là di condizionamenti normativi, i risultati dell'esercizio della delega e l'utilità dipendono dai rapporti fra le parti, quelli variabili di forza su cui influisce il contesto esterno economico e regolativo.

Gli equilibri fra le parti come definiti dallo Statuto dei lavoratori sono cambiati da tempo, e molti fattori hanno influito nel modificarli a sfavore dei lavoratori e del sindacato.

La scelta di promozione senza regolazione del sindacato in fabbrica ha avuto il merito di favorire per molti anni il libero sviluppo delle relazioni industriali e la crescita di forme nuove di azione sindacale, non ultimo la contrattazione decentrata aziendale.

Ma si è rivelata progressivamente inadeguata a sostenere l'attività e spesso la presenza stessa del sindacato in azienda nel contesto progressivamente ostile degli anni più recenti. Oltre tutto, il tessuto e la tenuta di questa parte dello Statuto dei lavoratori sono stati indeboliti dall'amputazione dell'art. 19 da parte del referendum del 1995, che ha reso (ulteriormente) incerti i criteri di identificazione dell'attore sindacale della contrattazione, anzitutto in azienda.

Le maggiori confederazioni sindacali, come è noto, si sono impegnate per supplire all'anomia legislativa con una serie di accordi al vertice, via via più precisi. Ma al di là dei contenuti di questi atti di autonomia, la loro efficacia è rimasta limitata (inevitabilmente dato lo stato privatistico degli accordi) all'ambito delle confederazioni stipulanti.

Quindi, tali accordi quadro non sono valsi a risolvere la questione della rappresentatività delle organizzazioni collettive di entrambe le parti, che è stata ulteriormente complicata dalla crescente frammentazione degli agenti negoziali, soprattutto di parte datoriale.

## 9. MANCANZA DI REGOLE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI: UN VUOTO DI SISTEMA

L'equilibrio fra le due parti dello Statuto dei lavoratori si è così alterato a causa del vuoto creatosi nelle regole sulle relazioni collettive e sull'identità dei suoi attori, cioè in quella parte che nell'intenzione dello Statuto dei lavoratori doveva sostenere l'effettività dei diritti individuali dei lavoratori.

Si tratta di un vuoto nel sistema pressoché unico nel panorama europeo, che altera il funzionamento delle relazioni fra le parti con implicazioni che sono apparse via via evidenti.

Certo i fattori che hanno alterato gli equilibri di allora sono strutturali e non possono contrastarsi solo con interventi normativi. Tuttavia la mancanza di regole sulla rappresen-

tanza e sulla contrattazione collettiva indebolisce il sistema di relazioni industriali “dall’interno”.

Acuisce le tensioni già presenti in un mercato del lavoro mobile e frammentato, favorisce le spinte centrifughe e le difficoltà di attivare processi aggregativi da parte sia dei sindacati sia delle associazioni datoriali, e permette e alimenta una concorrenza senza regole da parte di gruppi diversi nei confronti degli attori riconosciuti del sistema.

Tali conseguenze disaggregative non riguardano solo l’attività organizzativa e di proselitismo delle associazioni, ma sono particolarmente gravi nei riguardi della contrattazione collettiva che è l’attività principale degli attori delle relazioni industriali.

Ne è prova la moltiplicazione del numero dei contratti nazionali registrata dall’archivio del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro (CNEL), che ha raggiunto dimensioni senza precedenti e del tutto anomale in qualunque sistema ordinato (CNEL, 2020).

In tale contesto frammentato, privo di regole di comportamento e di criteri condivisi per verificare la consistenza e la qualità degli attori negoziali, si sono diffusi contratti in-nominati, dai contenuti spesso al di sotto degli standard economici e normativi prevalenti.

Tale vuoto di regole mette in crisi, come dicevo, dall’interno il sistema di relazioni industriali e rende precaria l’operatività della tecnica del rinvio dalla legge ai contratti collettivi, privandola delle potenzialità virtuose o anzi favorendo compromessi e soluzioni al ribasso.

Per questi motivi, anche i più convinti sostenitori dell’autonomia collettiva e gli stessi sindacati si sono convinti che la legge deve intervenire a stabilire le regole fondamentali della rappresentatività sindacale, compresa quella delle associazioni datoriali.

Il rafforzamento del sistema richiederebbe che l’intervento legislativo comprendesse anche un’estensione degli effetti dei contratti collettivi nazionali per rimediare all’erosione progressiva del loro tasso attuale di copertura. Questa erosione pregiudica la funzione storica dei contratti nazionali di garantire protezioni economiche e normative comuni alla generalità dei lavoratori, che sta venendo meno nei settori più frammentati diffusi nei servizi, ma anche in aree dell’economia digitale dove la presenza sindacale è sempre più ridotta.

Peraltro, i possibili interventi sull’efficacia generale dei contratti presentano difficoltà anche tecniche ulteriori, attinenti in particolare alla determinazione dei confini fra i vari settori economici e categorie cui estendere gli effetti contrattuali. Tali confini sono diventati spesso indefiniti e mobili nel tempo, cosicché la loro identificazione è oggetto di controversie giurisdizionali fra diverse organizzazioni sindacali e datoriali (controversie sulle quali un intervento legislativo incontrerebbe serie obiezioni di costituzionalità).

In realtà, le resistenze ad attuare interventi legislativi su entrambe le questioni (sulla seconda più che sulla prima) non sono affatto superate all’interno stesso delle parti sociali, come mostra il fallimento di tutti i tentativi di approvare i vari disegni di legge da anni proposti in Parlamento.

Non mi soffermo oltre su questi temi, che ho approfondito più volte in altre occasioni (Treu, 2019).

Ma sono convinto che il rafforzamento del pilastro sindacale sia oggi il modo migliore per rendere omaggio allo spirito dello Statuto dei lavoratori, perché la legge ha promosso l’azione sindacale, (allora) nell’impresa, in quanto riteneva che un sindacato forte e autorevole fosse necessario per migliorare le condizioni di lavoro e per garantire l’esercizio effettivo dei diritti dei lavoratori.

Le esperienze anche dei Paesi dove il sindacato ha reagito meglio alle sfide di forze ostili, non solo tecnologiche ed economiche ma anche politiche, mostrano i segni di una crisi profonda della sua autorevolezza e della sua forza. Fino al punto che, secondo le analisi di

alcuni esperti, i tentativi di rivitalizzare l'azione collettiva e il ruolo delle relazioni industriali nel contesto attuale sarebbero destinati a fallire.

#### 10. RISCRIVERE LA PARTE SINDACALE DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: UN NUOVO DIRITTO PROMOZIONALE

Anche a non voler condividere queste ipotesi deterministiche, sono certo che invertire l'attuale tendenza al declino del sindacato (o alla semplice possibilità di galleggiamento) richiede una vera e propria discontinuità strategica che operi su due piani: quello della rivitalizzazione delle dinamiche sindacali e sociali che rendano capaci gli attori collettivi di intercettare le istanze delle diversificate componenti del mondo del lavoro per rappresentarle in modo unitario nei confronti delle istituzioni e dei poteri economici ormai non solo nazionali ma anche internazionali; e il piano politico istituzionale, affinché le politiche pubbliche modifichino le condizioni di contesto economiche e sociali che oggi ostacolano l'attività sindacale e la piena espressione della voce dei lavoratori nell'arena sociale e politica.

La combinazione di questi due piani di azione, sindacale e politica, è sempre stata fondamentale per la crescita e per la difesa delle relazioni industriali. È tanto più necessaria oggi in un momento in cui si tratta di ripensare i fondamentali non solo dei rapporti di lavoro, ma anche degli assetti economici e sociali consolidati, quelli che hanno permesso le crisi ricorrenti in cui abbiamo vissuto e che queste hanno ulteriormente sconvolto (Carrieri e Treu, 2013).

Gli sforzi che si sono attivati, peraltro in modo diseguale e non sempre unitario, in Italia e in altri Paesi, per rivitalizzare l'azione collettiva si sono dimostrati inadeguati; anzi, appaiono come una vera fatica di Sisifo, in assenza di sponde politiche istituzionali che le sostengano.

La gravità dell'attuale crisi mondiale drammatizza le scelte e le alternative su ambedue i piani di azione. Può allontanare gli obiettivi di ripresa anche delle relazioni collettive, specie nelle aree deboli del sistema sociale ed economico, aggravando i dualismi e le diseguaglianze che attraversano il mondo del lavoro; ovvero può offrire occasioni per una positiva interazione fra attori sociali disposti a rinnovarsi e uno Stato di cui la crisi ha mostrato la crescente influenza nel campo economico e sociale, e che può esercitarla non solo per riparare i danni della pandemia ma anche per compiere azioni riformatrici e per sostenere le forze sociali disposte ad appoggiarle.

Non posso approfondire questi temi di riflessione, su cui mi sono soffermato in altre occasioni, ma voglio riprendere due aree di intervento rilevanti per il diritto del lavoro e per le politiche pubbliche che richiamano all'obiettivo dello Statuto dei lavoratori di promuovere l'attività sindacale.

Gli strumenti di promozione del sindacato adeguati alla complessità e alle sfide dell'attuale società non possono limitarsi al livello delle imprese, tanto meno delle grandi fabbriche, perché questo non è più l'unico terreno dove si confrontano oggi le forze sociali ed economiche e tanto meno si determinano le condizioni da cui dipende l'esito.

Le politiche utili per promuovere l'azione collettiva e in generale la causa del lavoro devono misurarsi su obiettivi che tengano conto degli interessi di constituencies più ampie di quelli espressi dal lavoro dipendente e che sappiano interloquire con le istituzioni non solo negli ambiti lavoristici ma nella generalità delle sfere pubbliche influenti sul lavoro e sull'occupazione.

Questo non è un terreno nuovo per il sindacato italiano, che ha tradizionalmente allargato la sua azione alle politiche economiche generali del Paese e delle riforme sociali e ha esteso la propria partecipazione a molte istituzioni pubbliche nazionali e territoriali competenti in materia sociale. Ma le strategie e gli strumenti utilizzati in tali direzioni non hanno saputo rinnovarsi per fronteggiare le sfide che l'evoluzione del contesto ha posto a queste istituzioni e per stimolare in senso riformatore le loro risposte alla crisi.

Gli interventi del sindacato, nella concertazione sociale come all'interno delle istituzioni pubbliche, hanno mostrato tratti consuetudinari più che capacità di stimolo riformatore. Superare l'attuale inerzia per ridare senso alla partecipazione istituzionale del sindacato richiede anche qui una discontinuità di comportamenti e di obiettivi cui dovranno contribuire nei diversi ruoli sia le istituzioni pubbliche con le loro dirigenze sia le rappresentanze sindacali presenti al loro interno.

Si tratta di terreni di impegno e di ricerca da ripensare anche perché su tali terreni il sindacato non potrà agire da solo, ma dovrà coinvolgere altre forze sociali e rappresentanze della società civile che sono egualmente interessate al rinnovamento delle istituzioni e delle politiche pubbliche.

Il coinvolgimento di queste forze in obiettivi comuni, anzitutto istituzionali, può essere un fattore di stimolo e di innovazione all'azione del sindacato, che è necessaria per evitare chiusure corporative non infrequenti in queste esperienze partecipative. Costringerà il sindacato a misurarsi con interessi e su obiettivi diversi da quelli tradizionali, a cominciare da quelli ambientali: obiettivi finora poco considerati o rimossi nell'azione collettiva, ma sempre più decisivi per orientare lo sviluppo comune nelle direzioni della sostenibilità assunte come prioritarie anche dalle organizzazioni internazionali ed europee.

#### **11. CONTRATTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE**

La promozione dell'attività sindacale nelle imprese resta un obiettivo essenziale delle politiche pubbliche, ma è anch'essa da ripensare in termini nuovi rispetto ai tempi dello Statuto dei lavoratori. La definizione di regole certe per stabilire la rappresentatività delle parti sociali nonché per estendere gli effetti della contrattazione collettiva sono strumenti di promozione dell'attività sindacale di cui anche il nostro Paese dovrebbe avvalersi sia pure in ritardo. Ma la questione, da tempo proposta alla nostra riflessione, senza che sia stata affrontata fino in fondo, è se la contrattazione collettiva sia l'unica forma di attività sindacale da meritare di essere promossa.

Anche qui il nostro sistema sindacale presenta l'anomalia rispetto ad altri Paesi vicini di utilizzare la contrattazione collettiva come l'unico strumento collettivo di regolazione del lavoro e di interlocuzione con le imprese, avendo sostanzialmente rinunciato ad adottare forme di partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

I motivi di tale rinuncia sono noti e si radicano nelle concezioni storiche di una gran parte del sindacato italiano, oltre che nelle resistenze della maggior parte del padronato. Ma non poche novità nel nostro scenario sociale produttivo offrono motivi per superare questa anomalia. Il coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese è favorito dai caratteri dei nuovi sistemi produttivi che hanno accresciute esigenze di qualità e di contenimento dei costi e dall'esigenza delle imprese di responsabilizzare i dipendenti nella ricerca di competitività a fronte della pressione della concorrenza internazionale. Tali caratteri, che sono esaltati dal diffondersi con imprevedibile rapidità del lavoro a distanza anche ma non solo

in risposta ai lockdown, sollecitano sia una maggiore autonomia dei lavoratori sia relazioni di lavoro meno conflittuali e orientate a trovare soluzioni condivise ai problemi della competitività aziendale e della qualità del lavoro fino alla progettazione congiunta delle applicazioni tecnologiche quale già sperimentata in alcune aziende innovative.

D'altra parte, il crescente grado di istruzione e di consapevolezza di molti lavoratori contribuisce ad accrescere il loro bisogno di partecipazione e il loro potenziale contributo all'efficienza delle imprese, mentre queste sono spinte dal nuovo contesto sociale e culturale ad adottare pratiche di responsabilità sociale che comprendono maggiore trasparenza e disponibilità a coinvolgere i lavoratori (Caruso, Del Punta e Treu, 2020).

A conferma del fondamento di tali motivi, l'idea di partecipazione si è fatta strada nel dibattito sindacale, anche se non senza distinguo, e in presenza di persistenti resistenze da parte industriale. Inoltre, si sono moltiplicate le forme di contrattazione collaborativa o partecipativa in aziende industriali, specie in regioni come l'Emilia-Romagna, alcune caratterizzate da presenza di capitale tedesco. Inoltre, come è noto, la partecipazione (diretta) dei lavoratori all'organizzazione del lavoro è stata oggetto di esplicita incentivazione sul piano fiscale dalle recenti leggi di bilancio (Treu, 2015; Pero e Ponzellini, 2015).

## 12. DIVERSIFICARE I CANALI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA

Sono convinto che tali esperienze partecipative, nate da fonti contrattuali secondo la nostra tradizione, meritano di essere sostenute sul piano legislativo, perché intercettano tendenze reali del sistema economico e possono contribuire alla crescita dell'azione collettiva. Esse hanno un vantaggio competitivo rispetto alle pratiche tradizionali di azione collettiva e di contrattazione, che sono spesso poco attrattive per i nuovi lavoratori e meno utili se non ostative agli obiettivi aziendali. La partecipazione diretta intercetta viceversa i bisogni delle parti di massimizzare le opportunità delle innovazioni e opera in luoghi cruciali dove queste innovazioni si verificano in concreto, così contribuendo anche a rivitalizzare l'attività collettiva.

Il sindacato non può disinteressarsi di tali esperienze per non lasciare l'iniziativa, come è stato per lo più finora, a un management innovativo presente nelle aziende e per contribuire a orientarle verso obiettivi condivisi.

Ma per non lasciare disarmata una simile forma partecipativa, il legislatore può intervenire seguendo l'esempio di Paesi, come la Germania, che hanno rafforzato la partecipazione nelle imprese attribuendo ai rappresentanti dei lavoratori poteri e diritti, non solo di informazione e consultazione ma di codecisione nei principali aspetti della gestione del rapporto di lavoro e dell'organizzazione aziendale.

Tali poteri costituiscono elementi centrali del sistema partecipativo di quel Paese che agiscono a complemento della cogestione istituzionale. Essi si sono rivelati talora più efficaci nell'incidere sulla realtà aziendale di quanto non sia la presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari, che non sempre riesce a incidere nelle scelte aziendali sia perché le rappresentanze dei lavoratori in questi organi sono in minoranza sia perché le decisioni più rilevanti sono prese spesso in ambiti diversi dagli organismi formali delle società.

Sennonché in Germania i poteri di codecisione sono attribuiti non alle organizzazioni sindacali ma a organismi interni eletti dai lavoratori, anche se aperti all'influenza del sindacato. Il carattere "domestico" di tali organismi li ha resi più accettabili agli imprenditori e ne ha facilitato il riconoscimento da parte del legislatore.

Tale forma di rappresentanza, come è noto, è estranea alla prassi italiana che ha ammesso sempre un solo strumento rappresentativo dei lavoratori in azienda, cioè le rappresentanze del sindacato, anche se ora queste si sono aperte alla partecipazione eletta da parte dei lavoratori.

Un simile monolitismo rappresentativo, che è implicitamente avallato dallo Statuto dei lavoratori e costituisce espressione dell'egemonia del sindacato nelle relazioni industriali, può non essere la soluzione più adatta a rispondere alle aspettative dei lavoratori delle imprese 4.0.

Per rispondere a queste aspettative e alle esigenze delle aziende è stata prospettata anche da me l'utilità di esplorare in Italia qualche modalità di differenziazione dei canali di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende, per esempio integrando o affiancando alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) degli organismi eletti e dei lavoratori, con competenze diverse dalla contrattazione e appunto partecipative (Dell'Aringa, 2017, p. 437; Treu, 2017c, p. 351).

Riprendere in considerazione la formula del doppio canale di rappresentanza, adattandolo per qualche aspetto, sarebbe segno di un ripensamento da parte dei sindacati delle loro strategie verso l'impresa, e potrebbe favorire anche il legislatore a sostenere con poteri più significativi di partecipazione queste forme aziendali elettive dei lavoratori.

Sono entrambe condizioni tutt'altro che scontate nel nostro attuale contesto, ma la loro attuazione darebbe un fondamento più solido alle pratiche partecipative per costituire un pilastro utile al rinnovamento del sindaco e delle relazioni industriali, a cominciare dai luoghi di lavoro.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.vv. (2020a), *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, "Quaderni del CNEL", 9, con contributi di T. Treu, F. Liso, M. Magnani, R. Del Punta, S. Ciucciovino, C. Lucifora, M. Faioli, E. Catania, G. Fracassi.
- AA.vv., (2020b), *Statuto 50, "Lavoro e Diritto"*, 4, pp. 587-772, con contributi di G. Centamore, A. Donini, A. Mattei, V. Protopapa, M. Forlivesi, F. Di Noia, C. Carta, G. De Simone, O. Mazzotta.
- BARBERA M. (a cura di) (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano.
- BARBERA M. (2010), *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", pp. 203-55.
- CARRIERI D., TREU T. (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, il Mulino, Bologna.
- CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T. (2020), *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile* ([http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536\\_Manifesto\\_Caruso\\_Del\\_Punta\\_Treupdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/AC/Webliography/Blogs/20200521-032536_Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treupdf.pdf)).
- CIUCCIOVINO S. (2020), *Lo Statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: tra conservazione e aggiornamento*, in AA.vv., *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, "Quaderni del CNEL", 9, pp. 51-7.
- CNEL (2020), *Archivio dei contratti* (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>).
- DEL CONTE M. (2018), *Lavoro autonomo*, in R. Garofoli, T. Treu (diretto da), *Il libro dell'anno del diritto*, Treccani, Roma, pp. 299-306.
- DELL'ARINGA C. (2017), *Dai minimi tabellari ai salari di garanzia*, in C. Dell'Aringa, C. Lucifora, T. Treu (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino, Bologna, pp. 437-458.
- DEL PUNTA R. (2020), *Tra storia e futuro: lo Statuto dei lavoratori 50 anni dopo*, in AA.vv., *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, "Quaderni del CNEL", 9, pp. 37-50.
- FAIOLI M. (2018), *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino.

- FAIOLI M. (2019), *Il lavoro nella Gig Economy*, in R. Garofoli, T. Treu (diretto da), *Il libro dell'anno del diritto*, Treccani, Roma, pp. 304-310.
- FELTRIN P. (2021), *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in CNEL, *XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva – 2020*, pp. 171-91.
- LISO F. (2010), *Lo Statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro*, “Lavoro e diritto”, pp. 75-84.
- MAGNANI M. (2020), *Lo Statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: un'agenda per il futuro*, in AA.VV., *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, “Quaderni del CNEL”, 9, pp. 27-35.
- MENGONI L. (1973), *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei lavoratori*, in AA.VV., *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori: tendenze ed orientamenti*, Franco Angeli, Milano, pp. 17-30.
- NAPOLI M. (2010), *Lo Statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, “Lavoro e diritto”, pp. 123-38.
- PERO L., PONZELLINI A. M. (2015), *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in D. Carrieri, P. Nerozzi (a cura di), *La partecipazione incisiva: idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, il Mulino, Bologna, pp. 45-69.
- RUSCIANO M., GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di) (2020), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori*, “Quaderni della rivista diritti lavoro mercati”, 8.
- TREU T. (1990), *Lo Statuto dei lavoratori vent'anni dopo*, “Quaderno di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 6, pp. 7-45.
- TREU T. (2015), *Introduzione*, in D. Carrieri, P. Nerozzi (a cura di), *La partecipazione incisiva: idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, il Mulino, Bologna, pp. 36-42.
- TREU T. (2017a), *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, “Working Papers C.S.D.L.E. M. D'Antona-INT”, 136.
- TREU T. (2017b), *Prime considerazioni sulla riforma del lavoro*, in R. Garofoli, T. Treu (diretto da), *Il libro dell'anno del diritto*, Treccani, Roma, pp. 335-348.
- TREU T. (2017c), *Contrattazione e rappresentanza*, in C. Dell'Aringa, C. Lucifora, T. Treu (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino, Bologna, pp. 333-369.
- TREU T. (2019), *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, “Working Papers C.S.D.L.E. M. D'Antona-IT”, 396.
- TREU T. (2020a), *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, “Diritto delle relazioni industriali”, 2, pp. 235-66.
- TREU T. (2020b), *Reinventare le teorie e le pratiche economiche al tempo del Covid-19*, in AA.VV., *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, “Quaderni del CNEL”, 9, pp. 9-12.
- TREU T. (2020c), *Trasformazioni del diritto del lavoro*, in M. D'Alberti, F. Amatori (a cura di), *L'impresa italiana*, Treccani, Roma, pp. 499-524.
- TREU T. (2021), *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, in AA.VV., *Governare le crisi: esperienze e modelli in Veneto*, Marsilio, Venezia.

