

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO SUBORDINATO

*di Valeria Sisto**

Celebrato soltanto ad inizio secolo come “diritto di frontiera” e “frontiera del diritto”⁽¹⁾, il diritto del lavoro deve oggi confrontarsi con la dilagante crisi del mercato del lavoro, tradottasi in un aumento del costo della prestazione lavorativa subordinata e nella conseguente nascita di più flessibili e nuove tipologie di contratti, nonché con la perdita di centralità del prototipo normativo del lavoro subordinato.

Sommario: 1. Il rapporto di lavoro subordinato. 2. Crisi della subordinazione e avvento del lavoro atipico. 3. Evoluzione storico-legislativa. 4. Gino Giugni e Marco Biagi: giuristi “moderni”.

Il rapporto di lavoro subordinato

L’evoluzione che ha caratterizzato il rapporto di lavoro subordinato trova nelle fonti romanistiche e nell’antica distinzione tra “*locatio operis*” e “*locatio operarum*” il suo punto di partenza.

Lo sviluppo nel contesto storico-sociale della figura del lavoratore subordinato ha portato all’esigenza di elaborare una disciplina garantista a tutela del prestatore e dei suoi diritti, per delimitare l’ambito della quale sono intervenuti, congiuntamente, codice civile e legislazione speciale. E’ necessario, pertanto, partire dalla definizione di “prestatore di lavoro subordinato” enunciata dall’art. 2094 c.c. al fine di ricostruire sistematicamente una definizione compiuta del rapporto di lavoro subordinato.

Tale disposizione definisce lavoratore subordinato “*chi si obbliga mediante*

retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

La giurisprudenza ha poi individuato i tratti salienti del lavoro subordinato nell’onerosità, nella collaborazione e nella subordinazione in senso stretto.

Per onerosità si intende il diritto del lavoratore a ricevere, come corrispettivo della propria prestazione, un congruo trattamento economico, ossia il diritto alla corresponsione di una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità dell’attività prestata.

L’art. 36 della Costituzione, infatti, sancisce la funzione sociale della retribuzione, ossia riconosce che per i lavoratori subordinati essa è l’unica fonte di sostentamento che deve altresì consentire al lavoratore ed alla sua famiglia un’esistenza libera e decorosa.

Si può, invece, qualificare collaborazione quell’obbligo del lavoratore di compiere determinate attività e di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa, nonché l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione produttiva.

L’elemento che, però, maggiormente caratterizza la collaborazione tipica del rapporto di lavoro subordinato è l’obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni impartite dal datore di lavoro nell’esercizio del potere direttivo. Quest’ultimo si sostanzia nella possibilità per il datore di lavoro di determinare, per tutta la durata del rapporto,

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 12 febbraio 2013 con la concessione della Lode. Dalla tesi di laurea: *La crisi della subordinazione: flessibilità e avvento del lavoro atipico.*

⁽¹⁾ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011.

modalità e tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione sorta a seguito del contratto stipulato dalle parti. Proprio tale peculiarità rappresenta il tratto distintivo del rapporto di lavoro subordinato e diviene vero e proprio elemento della causa negoziale⁽²⁾.

L'elemento della subordinazione non costituisce un dato di fatto elementare, bensì una "modalità di essere" del rapporto, potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze che sono valutate dal giudice di merito, tenendo conto delle concrete modalità di espletamento del rapporto stesso, allo scopo della sussunzione della fattispecie nell'ambito di una specifica tipologia contrattuale.

Se ne trae conferma dal raffronto sistematico con quanto disposto dall'art. 2222 c.c., che definisce lavoratore autonomo colui che opera "senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente", organizzando, pertanto, liberamente la propria attività⁽³⁾. Tale disposizione consente di ricavare "in negativo" la definizione di lavoratore subordinato, proprio in quanto l'art. 2222 c.c. rileva l'assenza di subordinazione nel lavoro autonomo.

Tale distinzione è stata oggetto di analisi da parte della giurisprudenza, attesa l'oggettiva difficoltà di distinguere "sul campo" le due fattispecie, soprattutto in quella zona del diritto del lavoro definite "grigie", ossia in quelle tipologie contrattuali, create nella prassi, in cui si riscontrano indizi sia dell'una che dell'altra definizione legislativa⁽⁴⁾. Tali situazioni incerte, al confine tra lavoro subordinato e autonomo, hanno fatto nascere l'esigenza di elaborare criteri utili che consentano una più agevole qualificazione del rapporto; in molti casi, infatti, le obbligazioni di lavoro potrebbero apparire collocabili in entrambe le tipologie.

L'indeterminatezza dell'art. 2094 c.c., in questo senso, facilita l'accertamento della

sussistenza del vincolo di subordinazione, consentendo il ricorso alla cosiddetta **teoria della sussistenza**⁽⁵⁾. Occorre quindi, a partire dall'interpretazione del contratto di lavoro ex art. 1362 c.c., valutare in concreto le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, anche prescindendo dal "*nomen iuris*" del contratto e, infine, confrontare le fattispecie astratte con i casi concreti, nell'ottica dell'applicazione della fattispecie legale corretta. In questo senso, determinante è stato il contributo della giurisprudenza, che ha elaborato un complesso sistema di indici rilevatori la cui sussistenza, o mancanza, qualifica la natura del rapporto, oltre a costituire un importante ausilio per l'interprete.

Un indice che può considerarsi determinante in tema di subordinazione, in anche in virtù delle frequenti indicazioni della Suprema Corte di Cassazione, è l'**eterodirezione** dell'attività. Questa si identifica con l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore.

Il potere direttivo si sostanzia nella facoltà dell'imprenditore di organizzare, indirizzare, controllare e disciplinare il lavoro dei singoli prestatori; nell'esercizio di tale potere è ricompreso quello di vigilanza, ossia l'attività diretta a verificare che l'esecuzione del lavoro si svolga secondo le direttive impartite. Infine, il potere disciplinare consiste nella facoltà del datore di lavoro di applicare sanzioni al lavoratore che non osserva gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà ex art. 2104 e 2105 c.c..

La sussistenza del requisito della subordinazione ha, pertanto, una rilevanza decisiva e deve essere accertata alla luce delle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, a discapito del criterio del "*nomen iuris*" adottato dalle parti. Tale criterio, cristallizzatosi nella redazione del contratto di lavoro, può valere come elemento di valutazione ai fini dell'identificazione della natura del rapporto solo se le concrete modalità di svolgimento dello stesso lascino margini di ambiguità o incertezze, con la conseguenza che, in caso di contrasto tra dati formali e fattuali, relativi

⁽²⁾ G. VENETO, *Il Nuovo Manuale di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2012.

⁽³⁾ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011.

⁽⁴⁾ A. BELSITO, *Direzione e coordinazione: le nuove forme di lavoro ai confini della subordinazione*, in *Il Diritto dei Lavori*, Cacucci, Bari, anno I n. 1, ottobre 2007.

⁽⁵⁾ G. VENETO, op. cit..

alle modalità della prestazione, occorre dare prevalenza ai secondi.

2. *Crisi della subordinazione e avvento del lavoro atipico*

Il diritto del lavoro deve oggi adeguarsi al mutato contesto storico-sociale, ben oltre le tradizionali aree grigie e di confine precedentemente descritte. Mai come oggi, infatti, i rilevanti mutamenti della realtà socio-economica sottopongono al giurista interrogativi sempre più radicali sul ruolo attuale e soprattutto futuro del contratto individuale di lavoro subordinato nel contesto dell'ordinamento giuridico italiano.

Si assiste, pertanto, ad un processo di variazione tipologica del modello codicistico di lavoro subordinato, che si sostanzia in un fenomeno di **atipizzazione** delle forme di lavoro.

La crisi della subordinazione, come criterio qualificativo dei rapporti di lavoro che hanno costituito storicamente l'area preferenziale di maturazione e di sviluppo del diritto del lavoro⁽⁶⁾, diventa il tema centrale di un ampio dibattito, non solo dottrinale, che si è progressivamente sviluppato nel nostro Paese. Per "crisi" della subordinazione si deve intendere la difficoltà crescente dello schema del lavoro dipendente ad assorbire nuove e più articolate forme lavorative per modalità spaziali e temporali.

La trasformazione che ha caratterizzato le forme di lavoro appare evidente soprattutto in relazione all'ingresso, nel sistema, di rapporti di lavoro qualificati dall'elemento formativo (per es: rapporto di apprendistato), dalla parzialità dell'elemento temporale (per es: contratto a tempo parziale) e dalla temporaneità dell'impiego presso un soggetto diverso da quello assuntore (per es: lavoro temporaneo). A ben guardare, le normative dettate come discipline particolari per regolare determinate modalità della prestazione o del rapporto non appaiono

idonee a mettere in discussione l'adeguatezza del tipo a regolare una molteplicità di rapporti, piuttosto consentono la non applicabilità di una norma o di un blocco della normativa del lavoro subordinato evidenziando la crisi della rigidità di tale disciplina, una caratteristica che pure aveva contrassegnato l'ascesa del diritto del lavoro. Queste nuove forme di lavoro sono improntate al concetto di **flessibilità**, intesa come ricorso a forme contrattuali, anche "atipiche", che consentano, all'imprenditore di far fronte all'esigenza di contenere il costo del lavoro e acquisire competitività sul mercato, e al lavoratore di accedere con più facilità al mercato del lavoro, adattandosi a funzioni e orari diversi in rapporto alle esigenze produttive. Pertanto, emerge uno stretto rapporto tra lavoro atipico e occupazione, in quanto superando l'eccessiva rigidità dei contratti di lavoro tradizionali è aumentata l'occupazione, seppure modificando la qualità del lavoro; è d'obbligo specificare, infatti, che il lavoro atipico è strettamente connesso anche all'aspetto della **precarietà**, tradottasi nella crisi di uno dei cardini del nostro sistema, ossia l'instaurazione del rapporto del lavoro per l'intero arco della vita.

Nel nostro Paese l'opera di adeguamento delle tutele del diritto del lavoro ai mutamenti dell'economia e della società si è sviluppata essenzialmente su un piano interpretativo; la crisi del concetto giuridico di subordinazione, infatti, è stata al centro di un vivace dibattito dottrinario. In questa prospettiva si colloca il tentativo di graduare e articolare le discipline lavoristiche parallelamente rispetto alla progressiva diversificazione delle tipologie dei rapporti di lavoro. Tra i risultati più immediati di tale processo vi è l'espansione all'area del lavoro autonomo delle tutele proprie del lavoro subordinato che ha portato a ipotizzare l'operatività di un "*tertium genus*", individuabile nel lavoro coordinato.

La nostra realtà è, infatti, fortemente caratterizzata da posizioni lavorative collocabili a metà strada tra i poli dell'autonomia e della subordinazione. Con l'espressione "rapporti atipici" si designano, pertanto, non solo variazioni tipologiche

⁽⁶⁾ M. GRANDI - M. DELL'OLIO - G. PASSARELLI - L. PRELAGGI, *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Angeli, Milano, 1999.

interne all'area del lavoro subordinato, ma anche esterne rispetto ad essa.

Il dibattito sull'espansione dell'area del lavoro atipico si è oggi spostato su un terreno più progettuale, non potendo più esaurirsi in una dimensione esclusivamente interpretativo-dottrinale. E questo sia nel senso dell'emersione di elementi alternativi al contratto di lavoro subordinato, laddove per "alternativi" si intendono elementi che si discostano dallo schema tipico del lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.*, sia nel senso della creazione di contratti di lavoro difficilmente ricollegabili al tipo legale.

3. *Evoluzione storico legislativa*

Dalla metà degli anni '70, numerose proposte legislative, tese a fornire materiali e spunti per un intervento del legislatore⁽⁷⁾, hanno reso tangibile un'insoddisfazione, non soltanto teorica, verso lo schema dicotomico lavoro subordinato/autonomo.

In seguito, l'internazionalizzazione dei mercati ha poi innescato, nella prima metà degli anni '80, un dibattito tra le parti sociali in merito alla necessità di coniugare l'esigenza di incrementare la produttività delle imprese con quella di tutelare gli interessi dei soggetti deboli. Da qui l'inizio della concertazione con il Governo, che ha contribuito ad avviare un processo, ormai consolidato, il quale ha legittimato l'Esecutivo ad assumere una serie di iniziative legislative, in tema di lavoro, tese a "flessibilizzare" le tutele senza mettere in discussione l'unità della tipologia del lavoro subordinato⁽⁸⁾.

Prima tappa imprescindibile di tale evoluzione normativa è il cosiddetto "Pacchetto Treu", provvedimento che ha visto la luce nel giugno 1997 all'esito di un travagliato *iter* formativo. L'intento di tale disposizione è stato quello di ridefinire

l'assetto della formazione professionale sulla scia del "patto per il lavoro" firmato il 24 ottobre 1996, che prevedeva l'introduzione in Italia del lavoro interinale. Il "Pacchetto Treu" ha fornito una prima definizione di contratto per prestazioni di lavoro temporaneo ed è stato considerato il primo passo atto ad apprestare strumenti in grado di promuovere l'occupazione attraverso la regolamentazione di nuovi rapporti di lavoro⁽⁹⁾. In seguito poi anche il disegno di legge n.2049 del 1999, altrimenti detto "Smuraglia", ha confermato l'impostazione, prevalente nel dibattito parlamentare, volta a dilatare il modello tradizionale del lavoro subordinato e a coniugare competitività aziendale e stabilità del lavoro. Tale provvedimento, intitolato "Norme per la tutela dei lavori atipici", muoveva infatti dall'idea che, per regolare la nuova e frammentata realtà economica e sociale, fosse necessario procedere ad una tipizzazione legale della fattispecie, per poi pervenire ad una sostanziale estensione a questi lavoratori di alcune delle tutele tipiche del lavoro subordinato⁽¹⁰⁾. Tratto distintivo di tale disposizione è stato senza dubbio quello di evidenziare, con un certo anticipo rispetto agli esiti del dibattito dottrinale e sindacale, l'assoluta necessità di una disciplina per via legislativa dei "nuovi lavori".

L'impostazione del disegno di legge "Smuraglia" appariva, tuttavia, sovvertita dalla proposta di uno "Statuto dei Lavori" elaborata in sede ministeriale nei primi mesi del 1998, dall'allora Ministro del Lavoro Tiziano Treu. La concezione di uno "Statuto dei Lavori" affrontava la questione dalla parte delle tutele, piuttosto che della qualificazione del rapporto, affermando la possibilità di far riferimento ad un nucleo essenziale di norme e principi inderogabili, in quanto comuni a tutti i rapporti contrattuali aventi come contenuto il lavoro, a fronte della inutilità di ogni sforzo definitorio di un'area

⁽⁷⁾ L. MONTUSCHI, *Sulla discussa "centralità" della fattispecie contratto di lavoro subordinato*, in *Le Ragioni del Diritto*, Scritti in onore di Mengoni, Giuffrè, Milano, 1995.

⁽⁸⁾ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Marano, Napoli, 1967.

⁽⁹⁾ M.G. GAROFALO, *La formazione e la ricerca nel cosiddetto Pacchetto Treu*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1998.

⁽¹⁰⁾ L. MONTUSCHI - M. TIRABOSCHI - T. TREU, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano, 2003.

negoziale di per sé fluida e mutevole. L'idea espressa nell'ipotesi di uno "Statuto dei lavori" era, in estrema sintesi, quella di predisporre, una volta superata la tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato, una serie di "tutele per cechi concentrici e geometrie variabili a seconda del tipo di istituto da applicare⁽¹¹⁾".

E' stata poi la cossi detta "Legge Biagi", ossia la Legge n.30 del 2003, attuata con il d.lgs. n. 276 del 2003, ad introdurre nuove forme di lavoro più moderne e flessibili, già presenti in altri Paesi Comunitari. Oltre alle nuove tipologie contrattuali, tese a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, altre novità significative della Riforma sono state la creazione di un mercato trasparente, la previsione di Servizi pubblici per l'Impiego e l'istituto della certificazione. Se da una parte si può dire che gli obiettivi portati avanti da tale Riforma siano stati in parte raggiunti nei primi anni di attuazione della legge, in quanto le imprese hanno potuto beneficiare di sconti contributivi e fiscali, dall'altra, l'introduzione della flessibilità, prevista dalla normativa, in difetto di una riforma parallela degli ammortizzatori sociali che consentisse il ricollocamento dei precari nel mondo del lavoro⁽¹²⁾, ha contribuito ad alimentare una condizione di "precarietà cronica" per il lavoratore.

La premessa evoluzione normativa che ha interessato il lavoro atipico in Italia non può prescindere dall'intervento legislativo più recente, noto come "Riforma Fornero", il cui obiettivo è stato proprio la realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in vista di un superamento del rigido schema codicistico. Tale schema già da tempo è apparso insufficiente a ricomprendere la realtà attuale, composta da situazioni lavorative spesso sfornite di una disciplina di tutela sostanziale. Prevedendo specifici interventi sulle diverse tipologie contrattuali atipiche, l'obiettivo che la novella legge n. 92 del 2012 si propone è quello di

attuare è l'individuazione di forme contrattuali alternative, flessibili, che possano favorire la piena occupazione e lo sviluppo economico, fornendo una risposta adeguata alle istanze provenienti dalla Comunità Europea e dal mercato del lavoro. Nel contesto della grave crisi economica e finanziaria in atto, la predisposizione della riforma del mercato del lavoro, anche sulla scorta delle indicazioni provenienti dalle istituzioni europee, mira al conseguimento di risultati positivi in termini di creazione di occupazione, in risposta all'esigenza di promuovere la costituzione di rapporti di lavoro stabili, e conseguentemente, in termini di crescita sociale ed economica e di riduzione permanente del tasso di disoccupazione che, nel nostro Paese, ha raggiunto tassi elevatissimi soprattutto per quanto riguarda la disoccupazione giovanile. La l. n. 92 del 2012, pertanto, modifica la disciplina di alcuni dei contratti di lavoro speciali, in cui, nel tempo, è stato articolato il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che costituisce il modello tipico, in quanto forma comune dei rapporti di lavoro. La prospettiva sembra essere quella di impedire la flessibilità distorta e cattiva, senza limitare quella "genuina" e necessaria per il sistema. Inoltre, viene individuata nell'apprendistato la tipologia contrattuale che, in ragione della sua funzione formativa e professionalizzante, dovrebbe divenire il canale di accesso privilegiato dei giovani al mercato del lavoro⁽¹³⁾.

La Riforma accoglie, invero, il concetto di *flexicurity*, prospettato dalle politiche occupazionali europee come "ricetta" di modernizzazione e "cura" da somministrare ai mercati del lavoro europei per rispondere ai bisogni nuovi e, al contempo, apportare un'adeguata protezione sociale ai lavoratori che rischiano di perdere il posto di lavoro.

Sembra, tuttavia, opportuno interrogarsi sulle modalità con cui il legislatore abbia coniugato gli interventi volti a introdurre maggiore flessibilità in entrata con quelli diretti a garantire la prospettiva di un'occupazione stabile, affinché la maggiore

⁽¹¹⁾ M. BIAGI, *Le ragioni in favore di uno "Statuto dei Lavori"*, in Impresa e Stato, 1998.

⁽¹²⁾ A. GRUMO, *Le nuove tipologie contrattuali per favorire l'accesso al mondo del lavoro*, in *Il Diritto dei Lavori*, Cacucci, Bari, anno IV, n. 2, giugno 2012.

⁽¹³⁾ D. CERVELLERA, *Riforma del mercato del lavoro*, in *Il Lavorista*, anno IV, n. 1, maggio 2012.

flessibilità del lavoro non si traduca in precarietà dei lavoratori.

Un ulteriore spunto di riflessione sembra provenire, inoltre, dai riferimenti al carattere dinamico che si vuole attribuire al mercato del lavoro e al concetto di occupabilità.

A fronte di tali riferimenti, ci si domanda in che modo la promozione di un mercato del lavoro dinamico si possa coniugare con la centralità del contratto a tempo indeterminato e quale combinazione di flessibilità e sicurezza sia portata avanti dalla suddetta legge di riforma⁽¹⁴⁾.

4. Gino Giugni e Marco Biagi: giuristi "moderni"

In un contesto così delineato è interessante notare la grande modernità delle osservazioni di Gino Giugni che, già nell'aprile 1982, rilevava come la tipologia di rapporto di lavoro imperante in Italia, "tendenzialmente a tempo indeterminato, stabile e di lunga durata, esclusivo e a tempo pieno, capace di contenere nel suo involucro una sola carriera⁽¹⁵⁾", fosse entrata in crisi. Tale crisi era dovuta proprio al mutamento dei sistemi produttivi e di organizzazione del lavoro; una nuova fisionomia del sistema economico già in quegli anni poneva, infatti, l'esigenza di mutare di pari passo il modo di intendere il diritto del lavoro e, soprattutto il posto di lavoro.

La concezione della "proprietà del posto di lavoro" aveva appena fatto in tempo a consolidarsi, che già si prospettava un'inversione di tendenza, nel senso di una crescente disponibilità verso attività parziali, interinali, instabili e di durata variabile. Proprio tali realtà lavorative, ed in questo è riscontrabile la grande attualità del messaggio del Professor Giugni, sono invece oggi considerate parte integrante dell'attuale momento storico. Anche allora si riscontrava una forte spinta politica a far emergere il

lavoro sommerso, e per far questo Giugni riteneva necessario "sottoporre ad un filtro critico il sistema garantistico in atto e discernere, nell'economia sommersa e nel lavoro non istituzionale, quanto in essi vi sia di patologico e di regressivo e quanto invece non appaia come anticipazione di modi di essere del rapporto di lavoro che, non trovando collocazione nell'ordinamento vigente, si sono immersi deliberatamente nella clandestinità"⁽¹⁶⁾.

Dall'esposizione problematica di Giugni si ricava come il modello di diritto del lavoro negli anni '80 portasse già con sé il vizio della "formazione alluvionale⁽¹⁷⁾", allo stesso tempo presentando molti punti di attrito con le esigenze della società industriale in trasformazione. Le problematiche oggetto di riflessione non risultano, a ben guardare, dissimili da quelle descritte più di vent'anni fa da Gino Giugni.

Un'ulteriore conferma è ravvisabile nel fatto che, ad avviso di Giugni, la produzione normativa sembrava indirizzata ad un modello di flessibilità negoziata e di reregolazione, proprio nel senso di un'apertura verso i rapporti atipici. In questa prospettiva, risulta altresì interessante porre a confronto l'opera di due giuristi come Gino Giugni e Marco Biagi. L'esigenza di razionalizzazione e di semplificazione delle tante (forse troppe) tipologie contrattuali, obiettivo alla base dello "Statuto dei Lavori" così come ideato da Marco Biagi, è solo uno dei punti in comune e costituisce la parte integrante della "eredità" che Giugni ha lasciato alla comunità dei giuristi, in particolare a Marco Biagi. E' stata, infatti, per entrambi, prioritaria la tutela della dignità e della libertà del lavoratore che, se per Giugni era considerato "in quanto subordinato" (data anche l'importanza nei primi anni '80 di garantire il lavoro nelle fabbriche), per Biagi e per i suoi collaboratori era invece "complessivamente e genericamente

⁽¹⁴⁾ C. FALERI, *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori dopo la Riforma Fornero*, in *Lavoro e Diritto*, n.3-4, 2012.

⁽¹⁵⁾ G. GIUGNI, *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Giuffrè, Milano, 1983.

⁽¹⁶⁾ G. GIUGNI, *Lavoro, legge e contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989.

⁽¹⁷⁾ S. CASSESE, *Legge e contratto nel primo Giugni*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 134, 2012.

inteso⁽¹⁸⁾, coerentemente con il sopravvenire della nuova realtà del “lavoro ovunque”.

L’auspicio, dunque, oggi, è che si possa giungere ad una disciplina dei rapporti di lavoro che riesca a conciliare le esasperate regole della competizione del mercato, con i principi della dignità del lavoratore e della “sostenibilità” della flessibilità, attuando, nel quotidiano, i principi fondanti della nostra Carta Costituzionale, sulla scia dell’opera di grandi giuristi come Gino Giugni e Marco Biagi.

⁽¹⁸⁾ E. BELLEZZA - M. CORTESE ,(a cura di), *Intervista a G. Veneto: un ricordo del maestro Gino Giugni*, in *Adapt*, 2009.