

LAVORO E DIRITTO

1/2016

ISSN 1120-947X

LAVORO E DIRITTO

SAGGI

Momenti di storia della cultura giuridica del lavoro, di *Umberto Romagnoli*

L'idea di diritto del lavoro, oggi, di *Adalberto Perulli*

La responsabilità solidale a tutela del lavoro esternalizzato: qualche spunto dal diritto dell'Unione europea, di *Daniela Izzi*

Promozione dei soggetti svantaggiati negli appalti pubblici. La regolazione locale e la direttiva 2014/24/UE, di *Simone Varva*

"Subentro" nell'appalto *labour intensive* e trasferimento d'azienda: un *puzzle* di difficile composizione, di *Ester Villa*

La convergenza normativa in tema di diritto del lavoro tra Ue e Usa nell'accordo commerciale geopolitico Ttip, di *Valentina Cagnin*

Corporate governance, impresa-*stakeholder* e diritto del lavoro nel dibattito anglosassone, di *Raffaello Santagata*

Spunti per un'antropologia del lavoratore degno, di *Stella Laforgia*

Riflessioni su "L'idea del diritto del lavoro, oggi", di *Luigi Mariucci*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE

Uno sguardo agli sviluppi del diritto del lavoro in Italia e oltreoconfine nel 2014 (prima parte), di *Matteo Borzaga e Eva Maria Hohnerlein*

1/2016

Poste Italiane s.p.a. - Sped. in abb. post. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, c. 1, CN/BO



€ 32,50

 il Mulino

L'idea di diritto del lavoro, oggi*

di Adalberto Perulli

Quando mutano i paradigmi, il mondo stesso cambia con essi

T.S. Kuhn, *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, 1962

Patet omnibus veritas; nondum est occupata; multum ex illa etiam futuris relictum est

Seneca, *Epistularum moralium ad Lucilium*, Liber IV, n. 33

Sommario: 1. Crisi di un paradigma obsoleto. - 2. La regolazione della concorrenza tra imprese e tra lavoratori. - 3. L'emancipazione dei prestatori di lavoro. - 4. L'organizzazione dell'impresa. - 5. Un nuovo paradigma?

1. Crisi di un paradigma obsoleto

A dieci anni dalla scomparsa di Giorgio Ghezzi, il diritto del lavoro si interroga, più inquieto che mai, sul suo futuro e sulla sua "matrice disciplinare". Sotto la formidabile spinta emotiva ed ideologica della grande crisi economica, la materia sta attraversando una fase di radicale mutamento che interessa tutte le componenti del suo storico modello. Se la costante evolutiva del diritto del lavoro è stata la "micro-discontinuità" (Romagnoli 2015, p. 235), i cambiamenti in corso evidenziano, piuttosto, una "macro-discontinuità" capace di cancellare il tradizionale approccio garantistico, mentre il vistoso ampliamento delle prerogative imprenditoriali viene solo parzialmente temperato dalla promessa di nuove e più efficaci tutele del lavoratore sul mercato (il passaggio da un sistema di *job protection* a un sistema di *flexicurity*: Perulli 2015a; Gottardi 2015; Caruso 2015a). Si tratta di un mutamento di lunga durata, già chiaramente percepito da Giorgio Ghezzi quando, alla fine del "secolo breve", affermava che di fronte alla crisi "del garantismo di conio tradizionale" fosse necessario sollecitare "considerazioni e proposte di tipo nuovo, tenendo l'occhio attento agli altri *grands tournants* sopravvenuti ad incidere profondamente la stessa disciplina del lavoro" (Ghezzi 2000, p. 14).

Il cambiamento in corso non può essere semplicemente ricondotto ad un processo di de-regolazione, come avvenuto in altri contesti storici,

* In questo articolo sono ripresi e sviluppati spunti contenuti nell'intervento svolto nel convegno internazionale "L'idea di diritto del lavoro, oggi" (Venezia, 25-26 settembre 2015) organizzato dall'Università Ca' Foscari come tributo alla memoria di Giorgio Ghezzi nel X anniversario della sua scomparsa. Il testo dell'intervento sarà pubblicato negli Atti del Convegno.

quando la disciplina giuslavoristica ha conosciuto un deciso spostamento da una concezione “sociale” ad una funzionalistico-strumentale, volta ad ottenere obiettivi di efficienza economica unitamente alla più ampia partecipazione al mercato del lavoro (*employability*) (per l’esperienza inglese Dukes 2014). Come ha scritto un giurista del Sud del mondo, il diritto del lavoro oggi è “*under fire*” vuoi nella prospettiva della sua legittimazione teorica, in quanto sempre meno compatibile con gli imperativi economici, vuoi sotto il profilo della sua effettività, con il risultato di una debolezza applicativa senza precedenti (Goldin 2013). Peraltro, a fronte di questa nuova “crisi” del suo modello “di conio tradizionale”, non sono proponibili letture nostalgiche ed oppositive, come se il diritto del lavoro potesse iscriversi in uno schema assiologico-ontologico da contrapporre a visioni puramente economicistiche della società. La nostra materia ha sempre partecipato alla composizione evolutiva dei conflitti connaturati ai processi sociali di produzione, e alla loro stessa legittimazione. Eppure, scontata l’ambivalenza del diritto del lavoro come istituzione che dà forma all’autonomia del sociale e al contempo asseconda la razionalizzazione del capitale, qualcosa si è rotto nell’organizzazione economico-sociale complessiva, e ciò riflette un nuovo modello di modernizzazione fondato sull’impresa e sul ruolo centrale del mercato, il cui il controllo e regolamentazione poggiano sempre meno su regole estranee alla razionalità economica della globalizzazione.

In origine, l’allargamento dell’economia mondiale a tutte le aree geografiche, con la conseguente creazione di un’economia globale, aveva in sé non solo l’idea del superamento dei confini politico-statali, ma anche la definizione di standard per la costituzione statale interna dei singoli membri dell’ordinamento internazionale e cioè, come ha scritto Carl Schmitt, un “minimo di ordine costituzionale”. In questo “minimo” di ordine garantito dal costituzionalismo liberale gli ordinamenti democratici hanno sviluppato un progetto di “costituzione economica” e di “democrazia industriale”, all’interno della quale il diritto del lavoro ha svolto un ruolo essenziale in una prospettiva che già i giuristi weimariani definivano di “democratizzazione del rapporto di lavoro”. Ed è nel solco di quella tradizione, che parla la grammatica dell’emancipazione del lavoro in una dimensione assiologica, che le costituzioni europee del secondo dopoguerra hanno non solo ridefinito l’orizzonte concettuale dei diritti sociali fondamentali, definitivamente assurti nell’empireo dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, ma anche posto le premesse per la loro effettiva realizzazione.

Oggi, quel paradigma costituzionale soggiace ad un processo “decostruente” (Ferrajoli 2013) che partecipa ad un più ampio e complesso

fenomeno di “desocializzazione” del sociale: fenomeno che un sociologo del calibro di Alain Touraine giudica non contrastabile tramite riforme o movimenti sociali (Touraine 2015, p. 28) nella misura in cui esprime l’esaurimento del ciclo di crescente inclusione sociale che ha caratterizzato il periodo keynesiano, quando la crescita economica non era trainata da una finanziarizzazione onnivora, bensì dalla grande espansione delle economie materiali; un processo di desocializzazione caratterizzato – come suggerisce altra influente dottrina sociologica – da *spoliazione e distruzione*, che possono essere considerate “il tratto saliente del capitalismo avanzato della nostra epoca rispetto a quello tradizionale” (Sassen 2015, p. 16). Un neo-capitalismo che rischia, nondimeno, secondo le visioni più pessimistiche, di autodistruggersi per “*overdose of itself*” (Streeck 2014), perché elimina lo storico “doppio movimento” che ha accompagnato l’espansione del mercato con l’idea della protezione sociale.

In questo nuovo scenario, che comporta l’immiserimento e l’esclusione di masse crescenti di persone che non hanno più valore come lavoratori e consumatori, appare quantomeno riduttivo ragionare in termini di “micro-discontinuità” evolutive, da leggere semplicemente con le lenti della “politica interna” dei paesi dell’Ue (Romagnoli 2016), oppure, in altra prospettiva, affidarsi all’idea di una *via modernorum* il cui fulcro sarebbe costituito dall’“investimento strategico” sull’impresa realizzato dal *Jobs Act* e dalla capacità della “nuova sinistra” di gettare le basi di un “nuovo patto per la crescita ed il lavoro” (Del Punta 2016). Queste letture delle trasformazioni in atto lasciano insoddisfatti, a prescindere dall’adesione a questa o a quella posizione, perché si muovono nell’ambito di valutazioni relative alle dinamiche contingenti del nostro sistema politico-sindacale-istituzionale. Se è vero, come ci ricorda Luigi Mariucci, che la logica giuridica deve rimanere legata alla ragion pratica e all’azione volta al raggiungimento di scopi sociali sostanziali, compito di una dottrina realmente critica è anche quello di ricostruire i nessi valoriali che antecedono la disponibilità del decisore politico, e attengono a quella dimensione pre-positiva del diritto (e del contestualismo pragmatico) in cui si è diffusa l’idea di una decostruzione radicale e senza ritorno dell’apparato concettuale precedente, in nome dell’efficacia e dell’utilità. In questa prospettiva ci si avvede come l’attuale decisionismo delle politiche sul lavoro sia direttamente legato allo storicismo della mera efficacia (per di più cifrata, per darsi come calcolabile); come ha scritto A. Camus in *L’homme révolté*, “la storia, senza un valore che la trasfiguri, è retta dalla legge dell’efficacia immediata; nulla essendo vero o falso, buono o cattivo, la norma consisterà nel mostrarsi il più efficace, cioè il più forte”.

La lettura del mutamento in corso è quindi suscettibile di essere svolta su un piano diverso, che conduce a ricondurre lo scenario attuale del diritto del lavoro a ciò che viene definito come *mutamento di paradigma scientifico*, in cui la “scienza normale”, non più in grado di rispondere ai problemi emergenti che il campo disciplinare propone, assiste all’affermazione di un nuovo paradigma, mentre un abisso di incomprendimento si spalanca fra i sostenitori dei due paradigmi differenti. Peraltro, un cambio di paradigma non avviene dall’oggi al domani, quindi la “torsione” impressa dal Jobs Act alla storica funzione del diritto del lavoro può essere tranquillamente messa in relazione di continuità con il recente (e meno recente) passato (Mariucci 2015a). Ora, ciò che va colto in questo processo di mutamento di paradigma non è solo il diverso *contenuto* della filosofia d’azione che esso incarna in vista delle soluzioni (le *politiche*), ma il diverso strutturarsi dell’agire pubblico rispetto al valore del paradigma. Se il paradigma precedente, in larga misura aderente ai principi costituzionali, orientava l’agire pubblico sulla base di un sistema di valori che integrava differenti punti di vista morali e materiali entro il processo di formazione delle leggi, il nuovo corso normativo, esplicitamente orientato all’economicismo, internalizza direttamente il canone (extragiuridico) dell’*efficiency* finendo per modificare radicalmente il *valore* del paradigma del diritto del lavoro. In termini filosofico-giuridici si potrebbe dire che mentre nel paradigma costituzionale del lavoro il valore non è posto dalla volontà ma è riconosciuto come tale dall’intelletto (non perché connesso con l’ontologia del bene, ma perché, nell’ambito del politeismo weberiano, ha una giustificazione morale, come nell’ottica del neocostituzionalismo o nel giusrazionalismo), nel nuovo paradigma prevale una proiezione della volontà verso un fine, sostanzialmente di carattere economico, presuntivamente razionale. In questa prospettiva di matrice hayekiana le lenti deformanti dell’economicismo imperante denunciano la “metafisica sociale” – il “miraggio della giustizia sociale”, concetto “vuoto e senza senso” – incarnato dal diritto del lavoro, anche se, in realtà, la sostituzione nell’orizzonte sociale delle persone e dei beni morali con una società di “uomini liberi” in cui esistono solo beni mercantili comunemente valutabili con un prezzo non è altro che l’armatura di una nuova metafisica politica integrata nella dimensione economica.

Ci si può interrogare sulle ragioni profonde di questo mutamento di paradigma. Secondo una parte della dottrina italiana, apertamente disponibile ad avvallare, sia pure con elementi critici e proposte di aggiustamento, il nuovo corso del diritto del lavoro, la spiegazione è abbastanza semplice: il tradizionale paradigma giuslavoristico di stampo protettivo-solidaristico era ormai insufficiente a fronteggiare i problemi posti dalla

globalizzazione e dal cambiamento tecnologico, la crescita della disoccupazione, le nuove forme di disuguaglianza e i conflitti “orizzontali” tra diverse categorie di lavoratori (Caruso 2015b), onde si impone un nuovo paradigma, in cui, peraltro, “le partite da vincere si collocheranno più sul piano dei comportamenti e delle culture che su quello delle norme giuridiche” (Del Punta 2016). In realtà, le ragioni di affermazione del nuovo paradigma sono molteplici, e non possano essere semplicemente ricondotte all’esaurirsi della matrice istituzionale della precedente disciplina. Alcune correnti critiche enfatizzano, in modo parimenti semplicistico, la potenza dell’ideologia liberista, che avrebbe nella sua agenda lo “smantellamento del diritto del lavoro” (Ferrajoli 2013, p. 157) e la conclusiva “mercantilizzazione” del lavoro (Mariucci 2015a; Romagnoli 2016). In altra sede chi scrive ha provato a mettere in evidenza, con ulteriore semplificazione della realtà, il ruolo erosivo svolto da alcuni pilastri del *mainstream* dominante con cui il diritto del lavoro si è trovato a confrontarsi, come l’individualismo metodologico e normativo propugnato dal pensiero economico *standard* e l’influente analisi economica del diritto applicata al diritto del lavoro (Perulli 2015b). Tutte queste spiegazioni colgono una parte del problema. Ma il mutamento di paradigma del diritto del lavoro affonda le sue radici in processi più ampi e radicali, e attiene agli effetti della globalizzazione sui sistemi sociali e giuridici dei paesi economicamente avanzati: effetti a lungo trascurati da una dottrina giuslavoristica adusa, tutt’al più, a guardare (perlopiù con distacco, se non con malcelato disinteresse) alla sfera sovranazionale, senza percepire con chiarezza il tarlo che erodeva le fondamenta stesse dei sistemi giuridici del lavoro edificati nel corso del ’900 dagli Stati nazionali, finché è accaduto che “la dimensione globale precipiti immediatamente nella scena nazionale” (Mariucci 2015b).

Le dinamiche della globalizzazione hanno precisi referenti storici: già a partire dallo *shock* petrolifero del 1974 inizia, nei paesi industrializzati, una poderosa azione di trasformazione strutturale che riguarda sia le imprese sia le istituzioni nazionali, determinando l’uscita dal “microfordismo” (sfruttamento parossistico delle economie di scala) e la reazione a fenomeni disfunzionali sotto il profilo economico (sindacalizzazione, erosione di quote di profitto, ecc.). Il mercato finanziario ha surrettiziamente stabilito una supremazia gerarchica sul mercato del lavoro, trasformando lo stesso diritto del lavoro in uno strumento di politica economica funzionale all’efficienza del mercato (Streeck 2014). Le ragioni di questi progetti di riorganizzazione capitalistica sono stati convincentemente descritti dalla Scuola della Regolazione come il risultato di una congiunzione tra l’integrazione economica globale e la crisi del for-

dismo (Aglietta 1997). L'imperativo sistemico della flessibilità del lavoro ha agito come fattore di costante pressione sui sistemi istituzionali, veri e propri "intermediari" nel processo di valorizzazione del capitale e delle sue logiche globali. In questo processo le considerazioni di efficacia produttiva, di flessibilità del mercato del lavoro e di minimizzazione dei costi del lavoro si sono intrecciate in maniera inestricabile, unitamente alla mobilità del capitale verso i paesi in via di sviluppo, alla totale perdita del "paradigma sociale" di riferimento (Touraine 2015). Con il risultato che "il capitalismo della nostra epoca non è affatto simile a quelle sue forme precedenti che fiorirono grazie alla rapida espansione e alla relativa prosperità della classe operaia e dei ceti medi" (Sassen 2015, p. 16).

Il diritto del lavoro non può che essere investito frontalmente da questi processi di desocializzazione capitalistica, al punto da richiamare – con la tematica del nuovo paradigma – una profonda *ricodificazione concettuale* del suo statuto disciplinare, dalla tematica delle "fonti" sino alla sua "struttura" e alla sua "funzione". Sotto il profilo del rapporto individuale, la desocializzazione si traduce direttamente nel marcato e progressivo ampliamento delle prerogative imprenditoriali, cui si accompagna un sostanziale regresso nei gangli vitali delle tutele del lavoro, a partire dalla disciplina del licenziamento illegittimo sino alla nuova disciplina dei controlli. Della "licenza di licenziare", come l'ha chiamata Umberto Romagnoli, non interessa tanto enfatizzare "l'offesa al testo sacro" (che dimentica le pecche del sistema previgente: Del Punta 2014), quanto identificare in quel fatto istituzionale ciò che esso realmente sottende, vale a dire una nuova *giustificazione* teorica dei rapporti di lavoro in cui prevale una concezione a-sociale dell'individuo cui viene imputata una "razionalità meccanicistica" (Nogler 2014 p. 226). Così come nella valutazione della nuova disciplina sui controlli il necessario temperamento dei contrapposti interessi attuato mediante il contrappeso della comunicazione informativa (Del Punta 2016) non deve occultare lo spostamento da un ordine normativo riconducibile ad una grandezza "civile", in cui il collettivo prevale sull'individuale, ad un ordine normativo "industriale" basato sul primato della tecnica, della prevedibilità dei comportamenti, della loro valutazione e del loro controllo. Se parliamo di paradigma scientifico della materia, dobbiamo quindi impiegare categorie di lettura adeguate, e ravvisare in questi snodi, in un caso (disciplina del licenziamento) il passaggio, probabilmente epocale e irreversibile nel medio periodo, da una visione del lavoro centrata sulla giustificazione funzionalistica dell' "ordine industriale" ad una ispirata alla valutazione dell' "ordine mercantile", in cui "les sujets sont aussi disponibles quel les biens sur le marché" (Boltanski, Thevenot 1991, p. 248); nell'altro (controlli)

la liberazione di dispositivi disciplinari che traggono legittimazione da un principio di "ordine industriale".

Dal punto di vista collettivo, la marcata aziendalizzazione che caratterizza il "decentramento disorganizzato" delle relazioni industriali, indica una tendenza, ormai ampiamente consolidata, verso la definitiva marginalizzazione del diritto sindacale, progressivamente rimpiazzato da meccanismi di governo unilaterale dell'azienda, mentre i tentativi del movimento sindacale di reagire alla crisi appaiono incerti e di dubbio esito, sia a livello nazionale che europeo (Treu 2014). Quanto al diritto sovranazionale, è ormai evidente il rovesciamento di prospettiva che si è realizzato sotto l'egida dei vincoli europei: il diritto dell'Ue, da strumento di armonizzazione dei sistemi nazionali nella direzione di una convergenza verso un modello sociale di mercato, è diventato un vettore di decostruzione dei sistemi nazionali di diritto del lavoro, la cui attuazione viene imposta ai governi in nome dei vincoli di bilancio e del recupero di attrattività sul piano degli investimenti internazionali. Se poi ci si sposta a livello globale, la crisi di una visione dello sviluppo centrata sulla "giustizia sociale" e sulla *sostenibilità* (Perulli 2015c) è ancor più palese, anche se non mancano tentativi di collegare i processi di liberalizzazione dei mercati alla promozione dei diritti sociali fondamentali, peraltro suscitando più interrogativi che certezze in ordine, soprattutto, all'effettiva promozione dei diritti di matrice collettiva (Perulli 2015d).

In questo scenario radicalmente innovativo anche per le strutture profonde della regolazione sociale bisogna interrogarsi sulla dimensione epistemologica del diritto del lavoro, e sull'*idea di diritto del lavoro, oggi*, identificando i nuclei essenziali della disciplina, la sua funzione regolativa, le sue nuove traiettorie funzionali. Per questo, nel ricordare l'insegnamento e la figura di Giorgio Ghezzi, è stato promosso un Convegno in cui giuristi italiani ed europei, soprattutto di nuova generazione, hanno riflettuto su alcune macro-aree di indagine, che possono, sia pure in maniera non esaustiva, rappresentare altrettanti "campi teorici" in cui saggiare la crisi del diritto del lavoro di conio tradizionale e la sua possibile perdurante funzione di regolazione sociale.

2. La regolazione della concorrenza tra imprese e tra lavoratori

Il diritto del lavoro ha svolto, sin dalle sue origini, un fondamentale ruolo di regolazione della concorrenza, al punto che Gérard Lyon-Caen ha potuto scrivere che il diritto del lavoro fa parte del diritto della concorrenza e che la protezione del lavoratore è solo un effetto secondario

rio di tale funzione regolativa del mercato. La contrattazione collettiva, in particolare, ha svolto e tuttora svolge una funzione di questo tipo, sottraendo il mercato del lavoro alla logica puramente mercantile dello scambio (il principio “il lavoro non è una merce” nasce proprio da qui), che le imprese non si facciano concorrenza sul costo del lavoro e sugli standard sociali, e che gli stessi lavoratori non entrino in competizione tra loro per ottenere un rapporto di lavoro. Come ha scritto Giorgio Ghezzi in una delle sue opere più note, la funzione della contrattazione collettiva si è estesa “nella sfera vera e propria dei massimi problemi economici dello sviluppo industriale”, per divenire quindi “un fattore di orientamento della stessa economia di mercato” (Ghezzi 1963, p. 13). Anche il diritto della concorrenza, ai suoi albori in terra americana, sanciva con il *Clayton Act* questa primaria funzione, escludendo le organizzazioni sindacali istituite a fine di tutela dei lavoratori dall’applicazione delle norme *antitrust* (Brino 2012).

Tuttavia, questa funzione di regolazione da parte dell’autonomia collettiva ha potuto realizzarsi nella misura in cui i sistemi di relazioni industriali, portatori di un principio regolativo della concorrenza, hanno partecipato all’idea schmittiana del diritto come ordinamento e localizzazione legati alla terra. La globalizzazione, con il suo effetto di denazionalizzazione dei processi economici, ha messo in crisi questo storico ruolo regolativo del diritto del lavoro, creando le premesse per pratiche di *dumping* sociale distorsive della concorrenza, e riaprendo la competizione non solo fra imprese ma anche fra singoli lavoratori. Il pensiero economico standard si impone, di conseguenza, sostenendo che l’equilibrio tra domanda e offerta assicura a chiunque voglia lavorare trovi un impiego ai salari correnti, mentre la disoccupazione dipende dall’azione dei sindacati che impediscono di accettare remunerazioni che riequilibrerebbero il mercato. Si pone quindi, concretamente, la questione del possibile superamento di questa funzione storicamente svolta dal diritto del lavoro, a tutto vantaggio di una competizione regolativa dei sistemi sociali, mentre la prospettiva di un rilancio di questa funzione, nell’ambito di un ripensamento su larga scala delle dinamiche di mercato, appare allo stato, assai problematica. In altri termini, si tratterà di capire se il diritto del lavoro è chiamato a svolgere soltanto la funzione di organizzare forme esteriori del processo economico, nell’ambito del quale la logica concorrenziale si attua in condizioni di sostanziale immunità dalla regola giuridica, oppure se il diritto del lavoro possa costituire uno strumento attivo del processo economico, orientandolo in senso sociale. Questa impronta attiva dovrebbe continuare a garantire al diritto del lavoro una funzione regolativa che, tuttavia, nel nuovo paradigma non può

più darsi per scontata. Giustamente si auspica, in un’ottica che prende atto del mutato contesto di azione dell’attore collettivo, una rinnovata capacità sindacale di “saper variare le strategie negoziali, i contenuti e le stesse prassi di relazioni industriali ai diversi contesti aziendali in ragione della varianza tipologica delle imprese” (Caruso 2016). Tuttavia, l’auspicio non può occultare i rischi di una regolazione dei rapporti di lavoro a macchia di leopardo, e quindi per un gigantesco *dumping* sociale infrastatale e transnazionale, che allude al tramonto dell’esperienza sindacale piuttosto che al suo adattamento ai nuovi contesti della produzione. L’art. 8 della l. n. 148/2011 è l’espressione estrema, e quasi *oscena* (nel senso etimologico, alla Baudrillard), di una tendenza derogatoria ormai dilagante in Europa, come dimostra il rapporto *Combrexelle* predisposto per il governo francese, ove la contrattazione (in particolare quella aziendale) viene messa esplicitamente “*au service de la compétitivité des entreprises*”. E seppure la circolazione delle imprese e dei capitali nel mercato globale offra ipotetici spazi di azione sindacale in una dimensione sovranazionale, si è ben lungi dal garantire a quel livello il rispetto dei diritti fondamentali, che dovrebbe rappresentare, secondo una tesi ragionevole (De Luca Tamajo 2015), l’estremo baluardo contro il piano inclinato inevitabile della concorrenza internazionale.

Tuttavia, il diritto del lavoro non può che ribadire la propria naturale vocazione regolativa della concorrenza tra imprese e tra lavoratori, pena negare un elemento fondamentale del suo Dna. Il nuovo paradigma dovrà quindi rispondere ai problemi emergenti nel paradigma concorrenziale, per esempio quelli relativi alla regolazione della mobilità transnazionale dei lavoratori, specie alla luce dell’esperienza europea e delle sue ben note criticità, alla regolazione dei comportamenti opportunistici basati sull’arbitraggio regolativo (Bano 2015), al rilancio delle clausole sociali vuoi nell’ambito della promozione di congegni regolativi degli appalti pubblici, vuoi nella promozione dei diritti sociali fondamentali nei trattati del commercio internazionale.

3. *L’emancipazione dei prestatori di lavoro*

Il diritto del lavoro ha svolto storicamente una funzione di razionalizzazione del potere aziendale in funzione di tutela della parte debole del rapporto e di “emancipazione” del lavoratore. Scriveva Giorgio Ghezzi, in uno dei suoi scritti giovanili, che il diritto del lavoro consente di escludere forme di esercizio del potere direttivo lesive della dignità della persona e della libertà morale del lavoratore, e comunque non

coerenti con la subordinazione in un'accezione rigorosamente tecnico-funzionale (Ghezzi 1956). La visione di un diritto del lavoro al servizio dei diritti costituzionali della persona umana troverà sviluppi importanti, in Italia, con lo Statuto dei diritti dei lavoratori, così come in molte analoghe legislazioni continentali, sino a divenire uno dei punti qualificanti della stessa Costituzione europea e dell'azione normativa dell'Oil. Tuttavia, anche questa funzione originaria del diritto del lavoro sta profondamente mutando, sotto la spinta delle esigenze espresse dal sistema delle imprese, incidenti su diversi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro (orari di lavoro, tempi di produzione, mutamenti di mansioni, trasferimento, produttività, ecc.), ed ora assoggettati all'imperativo della competizione globale. La stessa tutela contro il licenziamento illegittimo si sta progressivamente riducendo, e cambiando natura, nell'ambito di una generalizzata messa in discussione della funzione protettiva e di emancipazione svolta dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva (quest'ultima, anzi, chiamata sempre più spesso a derogare la disciplina di legge). I poteri del datore di lavoro si stanno espandendo, in una prospettiva che richiama assai più risalenti visioni tecnocratiche sul controllo effettivo della produzione (e del fattore lavoro che vi è implicato) piuttosto che le nuove teorizzazioni sulle forme non gerarchiche dell'impresa (Grandori 2015).

Si pone quindi, assai concretamente, la questione relativa al superamento della tradizionale funzione di emancipazione svolta dal diritto del lavoro, e alla sua riduzione ad una pura e semplice tecnica di regolazione di un rapporto mercantile, con la salvezza di alcuni principi fondamentali (ad esempio il divieto di discriminazione). Una nuova forma di governamentalità si affaccia quindi sulla scena, nell'ambito di una strategia, di matrice neo-liberista, volta spostare il baricentro delle garanzie dal rapporto al mercato del lavoro. Quest'ultimo non è più semplicemente l'arena dello scambio mercantile, ma diventa percorso per traiettorie professionali frammentate, tutelate dai congegni offerti della *flexicurity*. L'originaria relazione costitutiva impresa-mercato del lavoro, in cui il primo termine rappresentava la forma dell'intermediazione del lavoro e la sua collocazione stabile nell'organizzazione fordista (il c.d. mercato interno del lavoro), mentre il secondo assumeva la sostanza puramente economica di luogo ideale dello scambio, evolve rovesciandosi: l'impresa, sempre più soggetta ai processi di scomposizione e la cui "corporeità" tende a dissolversi nelle relazioni socio-economiche del *nexus of contracts*, cede a dissolversi nel mercato (esterno) del lavoro, in cui il diritto del lavoro "organizza l'incertezza" e predispose nuovi tipi di sicurezza e di razionalizzazione del rischio legato alla condizione lavorativa. Si tratta di un modello

non privo di ambiguità: a ben vedere, infatti, proprio la filosofia della *flexicurity* – con il suo presupposto di critica all'idea di stabilità del posto di lavoro – presuppone da un lato l'abbandono delle tutele novecentesche calibrate sul controllo del potere di licenziamento, dall'altro una sostanziale reificazione del lavoro (Honnet 2005), la cui perdita può essere compensata da un sussidio o da un'indennità. Si tratta, evidentemente, di una visione errata e riduttiva, basata sulla pura e semplice monetizzazione del valore economico del lavoro, del tutto sorda alla percezione dei valori extraeconomici che sostanziano lo sviluppo sociale e personale del soggetto.

I tratti di ambiguità presenti nella dimensione neo-individualistica del lavoro si riflettono nei contenuti della prestazione e nel nuovo protagonismo della persona al lavoro. Non è più la sola capacità di produzione fisica, o la capacità di obbedire agli ordini della gerarchia, che si pone al cuore della transazione lavorativa, ma l'idoneità di apprendimento individuale ovvero, ancor meglio, la capacità di collocare proficuamente l'apprendimento individuale nel contesto organizzativo. L'accento posto sull'innovazione come condizione di competitività conduce le imprese a sollecitare "competenze trasversali", quali la creatività individuale e l'attitudine a collaborare con gli altri membri del collettivo di lavoro. La mobilitazione integrale della persona e il suo coinvolgimento nel lavoro modifica profondamente il rapporto tra impresa e lavoratore, associando dimensione professionale ed esistenziale e rendendo porose e fluide le frontiere tra lavoro e vita privata. Anche questo processo evolutivo è profondamente ambivalente. Ibridando categorie filosofiche con quelle dell'economia delle convenzioni si potrebbe sostenere, da un lato, che nelle sue nuove forme ed espressioni il lavoro non merita più di essere concepito come "lavoro" ma come "azione", nella misura in cui produce la distinzione delle individualità nel processo di costruzione di un "mondo comune" giustificabile. D'altro lato, il rapporto tra lavoro e persona si fa nuovamente problematico per gli esiti di de-socializzazione e potenziale auto-sfruttamento innescati dalla competitività individualistica che caratterizza il nuovo mercato del lavoro globalizzato. Il nuovo paradigma dovrà quindi rispondere alle seguenti domande: quali sono i termini attuali, e quali saranno i possibili termini futuri, del rapporto tra cittadinanza e lavoro dignitoso? È ancora attuale, nella società contemporanea, il tema della "cittadinanza sociale"? e se sì, quali sono gli strumenti con cui questo principio può essere attuato? Come si definisce attualmente, e come sarà declinata in futuro, l'esigenza di tutela della dignità della persona e della professionalità del lavoratore? Come verrà garantita l'occupabilità del lavoratore in un mercato del lavoro sempre più

volatile e precario? Nel rapporto di lavoro, la riorganizzazione del potere e della subordinazione apre davvero la via a nuove libertà e nuovi diritti fondati sul concetto di *capabilities*? Solo se sarà capace di fornire risposte adeguate a queste domande, il nuovo paradigma del diritto del lavoro potrà inscrivere nel proprio perimetro concettuale l'emancipazione del lavoratore, e ogni riflessione sul suo futuro potrà dirsi collocata nel solco di una reale matrice scientifica della materia.

4. L'organizzazione dell'impresa

L'impresa e i suoi imperativi non solo di produttività e di profitto, ma anche – e sempre più – di valorizzazione del capitale borsistico ed azionario, si staglia nella società come principio prioritario e assorbente, al punto che una nuova “tirannia dei valori” sembra ormai guidare l'orientamento delle collettività, a tutte le latitudini. Il diritto del lavoro ha storicamente funzionato anche come fondamentale strumento di razionalizzazione capitalistica, al punto che da più parti è stata sottolineata la sua “ambivalenza”, quasi fosse un “diritto del capitale”. Al contempo, il diritto del lavoro ha saputo contrastare la pura logica egoistica ed utilitaristica dell'*homo oeconomicus*, producendo importanti meccanismi di condizionamento della razionalità produttiva pur nell'ambito del carattere conflittuale delle relazioni industriali e degli opposti interessi. Giorgio Ghezzi ha scritto pagine decisive in questa materia, analizzando, ad esempio, “il senso di un potere di controllo o di condizionamento delle scelte dell'imprenditore che si esercita dall'esterno del processo formativo delle decisioni”, e sulla prospettiva della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, fornendo una diversa lettura (non “auto-conclusa”) dell'art. 46 Cost., nella direzione di forme praticabili di “democrazia industriale” (Ghezzi 1980).

Questo scenario tradizionalmente garantista ha iniziato a mutare progressivamente verso la fine del secolo scorso, e le “radici materiali profonde” di questo cambiamento sono state identificate da Giorgio Ghezzi in una serie di vettori, che vanno dai “processi di ristrutturazione ripensati, come sovente è necessario, in fase di globalizzazione, in chiave societaria transnazionale o almeno di innovative concezioni del decentramento produttivo, e più spesso, dei paralleli apparati di servizio”, ai “più innovativi moduli di organizzazione post-fordista, da inserire in contesti di maggiori garanzie partecipative”, sino all’“odierno lavoro (che) si svolge entro strutture organizzative reticolari ad ininterrotta fibrillazione” (Ghezzi 2000, pp. 14 e 16).

Oggi, sia pure con molte contraddizioni, quel ciclo sembra essersi compiuto, e purtroppo con esiti assai più problematici di quelli sottesi ad una mera riorganizzazione della struttura dell'impresa e dei connessi processi di disarticolazione del suo spazio interno-esterno (Barbera 2014, p. 631 ss.). A fronte della finanziarizzazione del capitale su scala globale, dei processi di smaterializzazione dell'impresa, della mobilità estrema del capitale e della frammentazione planetaria delle catene della produzione e del valore, ci si deve chiedere non solo quale ruolo il diritto del lavoro può ancora svolgere “di fronte all'impraticabilità dei soli schemi fordisti” (così, ancora, Ghezzi, 2000, p. 17), ma anche quale funzione residua al diritto del lavoro nella dominante visione della *shareholder value*, del rapporto di lavoro ridotto al modello degli *agency costs*, del riemergere di visioni “comunitarie” dagli incerti presupposti teorici e dalle ambigue finalità di legittimazione sociale tramite teoriche di grande interesse concettuale ma di assai incerta ricaduta pratica (come la *Corporate Social Responsibility*). Analisi giuridicamente raffinate vengono prospettate da chi ravvisa una nuova funzione dell'impresa, presentata come un “bene comune” e non privato, su cui insistono gli interessi di un'ampia platea di *stakeholders*, *in primis* i lavoratori (Caruso 2016). Si tratta di riflessioni impegnative dal punto di vista concettuale (basti pensare che nella teoria dei *Commons* le persone tendono a subordinare il proprio interesse immediato a quello della comunità) che attengono, comunque, più al piano della progettazione socio-istituzionale che a quello del diritto positivo. La teoria dell'impresa dominante in campo giuseconomico offre una ben diversa narrazione, in cui non esistono rapporti di lavoro ma *transazioni*, e tutto si giuoca sulla riduzione dei costi ad esse collegati e sulla massimizzazione della razionalità dei comportamenti negoziali *ex ante* o *ex post* di attori del tutto avulsi da concrete relazioni di potere (Hart, Moore 2008); mentre la funzione della regolazione giuridica si appunta unicamente sulla riduzione dei problemi legati al *moral hazard*, ai comportamenti opportunistici e ai conflitti tra manager e lavoratori che vengono ridotti dalla dottrina economica dominante allo schema dell'*agency* (*The Anatomy of Corporate Law* 2009). L'impresa (e il suo “interesse”) sembra sempre più una *black box*, inconoscibile e non condizionabile, immersa nell'opacità del processo produttivo e delle sue logiche impenetrabili.

Se c'è ancora spazio per una prospettiva di “costituzionalizzazione” dell'impresa, e se l'economia di matrice istituzionale possa offrire una sponda al diritto del lavoro nella ricostruzione di una teoria dell'attore economico che non escluda il contributo “sociale” della regolazione, è quindi un tema quantomeno aperto. La sua soluzione dipenderà, anche in questo caso, dall'adozione di un criterio di giustificazione compromis-

sorio, che prenda atto della natura complessa dell'impresa come dispositivo in cui coesistono diverse "grandezze", relative non solo al mondo industriale e a quello economico, ma anche a quello civico e sociale. Senza rimanere irretito da un *wishful thinking* sull'etica dell'impresa e sulla sua supposta vocazione sociale (Grandori 2015), è bene comunque che il giurista del lavoro progettuale non prescindere dai dati analitici ed empirici forniti dalla più accreditata sociologia mondiale, che narra di trasferimenti di potere dai manager agli azionisti nelle grandi imprese, di una sempre più accentuata "casualizzazione" del lavoro non solo ai margini ma anche nella struttura interna dell'impresa, di un incoraggiamento all'autonomia del lavoro come mera tecnica per ottenere criteri di efficienza più moderni rispetto a quelli della concezione taylorista, di un'impresa che crea meccanismi di competizione nei mercati interni di tipo *winner-takes-all* con alti livelli di stress ed ansia per i lavoratori, di una svalutazione degli elementi-chiave dell'etica del lavoro nel quadro di una sostanziale erosione del "capitalismo sociale" (Sennett 2006). Non per abbracciare il catastrofismo, ma per garantire il rispetto della verità dei fatti, che, come insegna Orwell, rappresenta il livello minimo della difesa della persona.

5. Un nuovo paradigma?

Ha scritto Umberto Romagnoli che, pur turbati dalla rottura del suo paradigma, i giuslavoristi hanno l'obbligo di elaborarne uno nuovo. Ma su quali basi? E con quali mezzi? Il compito appare arduo per chi è consapevole che la prospettiva di un nuovo paradigma si colloca nell'ambito del progressivo migrare e declinare dei centri di riferimento categoriali che hanno caratterizzato l'autonomia del giuridico verso meccanismi di azione sostanzialmente nichilistici, in cui prevale una volontà di potenza che nega la preminenza del valore (inteso come *Bene*) sull'agire (Possenti, 2012). Se da un lato si deve evitare il "catastrofismo paralizzante" di chi, nella perdita del vecchio paradigma, vede semplicemente la fine del diritto del lavoro, sembra difficile accreditare le nuove sorti e progressive della materia affidata alla "nuova sinistra" che, secondo i più volenterosi interpreti offrirebbe un'alternativa alla pura e semplice ideologia neo-liberista (Del Punta 2016). Malauguratamente, è revocabile in dubbio la valutazione secondo cui, nel nuovo paradigma del diritto del lavoro, "quella umana sia sempre più una risorsa vitale delle organizzazioni aziendali", e che sia alle porte un post-fordismo dal volto sociale (Del Punta 2016). Questa ottimistica visione è contraddetta da molte autore-

voli analisi, che possono riassumersi in quanto ha scritto di recente un economista di fama mondiale, secondo il quale "per l'economia, ormai, il lavoro è come quel parente un po' matto e imbarazzante che si fa finta che non esista", anche se, senza prenderlo sul serio, "non riusciremo a costruire un'economia più equilibrata e una società più soddisfatta" (Chang 2014, p. 353).

I lavoratori produttivi perdono progressivamente di importanza, come ha spiegato già alcuni anni fa Robert Reich; la precarietà del lavoro aumenta, come dimostra l'Ocse nel suo *Employment Outlook 2014* (in cui si descrive "l'impennata nell'uso dei contratti temporanei in vari Paesi dell'Ocse negli ultimi venticinque anni"); e il paradigma sociale emergente non è più quello inclusivo basato su egualitarismo e responsabilità sociale, ma quello delle *espulsioni*, come dimostra plasticamente la "pulizia economica" realizzata dalla Grecia, fondata sull'esclusione di circa un terzo dei lavoratori occupati non solo dal "posto" di lavoro ma anche dal godimento di servizi (e diritti) fondamentali (Sassen 2015).

Se la nuova economia, come ridefinita dai più recenti vettori della globalizzazione, assume come cifra simbolica quella della privazione delle persone dai progetti di vita, dall'accesso ai mezzi di sussistenza, dal contratto sociale, cioè dai cardini delle democrazie liberali; se, come scrive uno dei più autorevoli economisti contemporanei, la stessa garanzia dell'occupazione, nelle condizioni date dal nuovo mercato del lavoro, non fornirebbe un contributo importante alla lotta alla povertà e alle disuguaglianze (Atkinson 2015); se, come ritiene l'ultimo Robert Reich, il potere della finanza va di pari passo con il netto declino dei *contrappesi* nei nostri sistemi politico-economici... Se tutto ciò è vero, allora è evidente che affidarsi al post-fordismo o all'etica dell'impresa è un po' poco per chi, senza indulgere al passatismo, intenda impegnarsi per la ridefinizione del paradigma giuslavoristico, in Italia come altrove. Infatti, si tratta di una sfida che non investe semplicemente l'economia o la tecnologia, o la cultura del lavoro e dell'impresa, ma riguarda principalmente la *democrazia* e l'equa distribuzione della ricchezza (Reich 2015). È probabile che si tratti, in una prospettiva progressista, di una *mission* quasi *impossible*, perché nel mondo globalizzato della finanza "i Paesi del Sud Europa non possono permettersi la democrazia che le loro costituzioni promettono", mentre ciò "che un tempo si considerava un arricchimento della democrazia, la democrazia sociale, è squalificato come degenerazione" (Zagrebel'sky 2015, p. 58).

Et pourtant. Germi di ottimismo progettuale possono essere rintracciati, più che nelle concrete dinamiche dei rapporti sociali di produzione (e nella cultura espressa dagli operatori economici), in alcune esperienze

di rinnovamento istituzionale del diritto del lavoro: è il caso della Francia, ove un percorso neo-costituente si è avviato e mira a ridare spazio e incisività ai diritti fondamentali del lavoro, di cui si fornisce una riscrittura semplificante ma non surrettiziamente abrogante, fornendo alla contrattazione collettiva un ruolo attivo nella rielaborazione delle tutele, non solo in chiave derogatoria ma incrementale (Badinter, Lyon-Caen 2015); ed è il caso della Germania, che, oltre ad innovare, conserva gelosamente il proprio modello di co-determinazione, considerato uno dei principali pilastri del sistema economico e del suo successo. Lo stesso nuovo corso del diritto del lavoro italiano contiene alcuni elementi apprezzabili in termini di apertura a nuove tutele sul fronte del lavoro autonomo, e di maggiore universalismo delle (pur ridotte) garanzie del lavoro subordinato (per una visione critica Allegri, Bronzini 2015).

I benefici di una *prospettiva neolaburistica*, in cui un nuovo paradigma giuslavoristico si affaccia sulla scena per concorrere a governare i processi economici e non per essere, da questi, fagocitato, sono molteplici. Come dimostra la Germania, i vantaggi vanno dall'assorbimento dei conflitti, alla motivazione della forza lavoro e all'aumento della produttività, alla legittimazione sociale delle decisioni manageriali che favorisce strategie di lungo termine (Weiss 2015), tipiche di un'etica del lavoro. Una cultura della "modernizzazione cooperativa" che, nonostante la partecipazione alla tedesca sia frutto di uno specifico contesto storico, culturale e istituzionale, potrebbe essere praticata anche in altri sistemi, come dimostra, ancora, la Francia, e ri-divenire un possibile progetto di rilancio a livello europeo.

Ma per realizzare questo progetto rifondativo di un paradigma scientifico condiviso, il diritto del lavoro deve fare proprio l'ammonimento di Seneca riportato in epigrafe di questo scritto: "la verità è aperta a tutti; nessuno se ne è ancora impossessato; gran parte di essa è stata lasciata anche ai posteri". Far riemergere le virtualità positive del vecchio paradigma nel nuovo, e ricostruire un percorso di legittimazione sociale delle norme giuslavoristiche in base ad una ragione non solo procedurale ma basata su un nucleo assiologico sostanziale, è probabilmente la vera sfida del presente: ciò significa come minimo reintrodurre l'antropologia nella politica e, con essa, riappropriarsi di quel senso profondo della mediazione degli interessi e del loro *giusto temperamento* che, non a caso, ha rappresentato l'ultimo dei tanti preziosi insegnamenti di Giorgio Ghezzi. Un insegnamento da cui prendere slancio verso il domani (Ghezzi 2004).

Riferimenti bibliografici

- Aglietta M. (1997), *Régulation et crises du capitalisme*, Paris: Odile Jacob.
- Allegri G., Bronzini G. (2015), *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma: DeriveApprodi.
- Atkinson A.B. (2015), *Disuguaglianza*, Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Badinter R., Lyon-Caen A. (2015), *Le travail et la loi*, Paris: Fayard.
- Bano F. (2015), *La territorialità del diritto. Distacco transnazionale di manodopera a basso costo*, in LD, p. 583.
- Barbera M. (2014), «Noi siamo quello che facciamo». *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in DLRI, 4, p. 631.
- Boltanski L., Thevenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris: Gallimard.
- Brino V. (2012), *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell'Unione europea*, Padova: Cedam.
- Caruso B. (2015a), *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 283/2015.
- Caruso B. (2015b), *New Trajectories of Labour Law in the European Crisis: The Italian Case*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 36, p. 181.
- Caruso B. (2016), *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in corso di pubblicazione.
- Chang H.J. (2014), *Economia*, Milano: Il Saggiatore.
- De Luca Tamajo R. (2015), *Relazione al Convegno L'idea di diritto del lavoro, oggi, in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Università Ca' Foscari-Venezia, in corso di pubblicazione.
- Del Punta R. (2014), *La riforma italiana: i problemi del nuovo art. 18*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Le discipline dei licenziamenti in Europa*, Milano: Franco Angeli, p. 13.
- Del Punta R. (2016), *I confronti impossibili: note su Bruno Trentin, il Jobs Act e la sinistra*, in Gramolati A., Mari G. (a cura di), *Il lavoro dopo il Novecento. Da produttori ad attori sociali. La città del lavoro di Bruno Trentin per "un'altra sinistra"*, Firenze: Firenze University Press, in corso di stampa.
- Del Punta R. (2016), *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, in RIDL, in corso di pubblicazione.
- Denozza F. (2015), *Il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa neo-liberale*, in RIDL, I, p. 41.
- Dukes R. (2014), *The Labour Constitution*, Oxford: Oxford University Press.
- Ferrajoli L. (2013), *La democrazia attraverso i diritti*, Roma-Bari: Laterza.
- Ghezzi G. (1956), *Polizia privata nelle imprese e tutela dei diritti costituzionali dei lavoratori*, in RTDPC, p. 1008.
- Ghezzi G. (1963), *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano: Giuffrè.
- Ghezzi G. (1980), *Commento all'art. 46 Cost.*, in Branca G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Tomo 3, *Rapporti economici*, Bologna: Zanichelli.
- Ghezzi G. (2000), *Il diritto del lavoro oggi*, in LD, p. 11.
- Ghezzi G. (2004), *Presentazione*, in Gragnoli E., Perulli A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Padova: Cedam.

- Goldin A. (2013), *Some Defining Componentes of a Labour Law Influx*, Barcelona: Pompeu Fabra University.
- Gottardi D. (2015), *Riforme strutturali e prospettiva europea di Flexicurity: andata e ritorno*, in *LD*, p. 239.
- Grandori A. (2015), *10 tesi sull'impresa*, Bologna: Il Mulino.
- Hart O., Moore J. (2008), *Contracts as Reference Points*, in *QJE*, p. 1.
- Honnet A. (2005), *Verdinglichung. Eine anerkennungstheoretische Studie*, Frankfurt am Maine: Suhrkamp Verlag.
- Mariucci L. (2015a), *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in *LD*, p. 13.
- Mariucci L. (2015b), *Stereotipi, circolarità e discontinuità nel diritto del lavoro*, in *LD*, p. 209 ss.
- Nogler L. (2014), *La nuova disciplina dei licenziamenti ingiustificati alla prova del diritto comparato*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Le discipline dei licenziamenti in Europa*, Milano: Franco Angeli, p. 221.
- Perulli A. (2015a), *Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe*, in *RDT*, p. 170.
- Perulli A. (2015b), *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di «paradigma» per il diritto del lavoro?*, in Fiorillo L., Perulli A., *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Torino: Giappichelli, p. 3.
- Perulli A. (2015c), *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in *RGL*, 2015, p. 729.
- Perulli A. (2015d), *Sustainability, Social Rights and International Trade: The Ttip*, in *IJCLLIR*, vol. 4, p. 473.
- Possenti V. (2012), *Nichilismo giuridico*, Catanzaro: Rubbettino.
- Reich R.B. (2015), *Come salvare il capitalismo*, Roma: Fazi Editore.
- Romagnoli U. (2015), *L'irresistibile ascesa della licenza di licenziare*, in *LD*, p. 236.
- Romagnoli U. (2016), *La paralisi del giuslavorismo progressista*, in www.insightweb.it.
- Sassen S. (2015), *Espulsioni. Brutalità e complessità nell'economia globale*, Bologna: Il Mulino.
- Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna: Il Mulino.
- Streeck W. (2014), *Taking Crisis Seriously: Capitalism on Its Way Out*, in *SM*, p. 45.
- The Anatomy of Corporate Law* (2009), Oxford: Oxford University Press.
- Touraine A. (2015), *La globalizzazione e la fine del sociale*, Milano: Il Saggiatore.
- Treu T. (2014), *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *La crisi economica e i fondamenti del lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Weiss M. (2015), *Workers' Participation in the Entrerprise in Germany*, relazione al II Seminario ISLSSL, Università Ca' Foscari Venezia, luglio 2015, in corso di pubblicazione.
- Zagrebelsky G. (2015), *Moscacieca*, Roma-Bari: Laterza.