

3.

PROGETTARE PER MODERNIZZARE (*)

Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con una velocità sconosciuta sino a un recente passato: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. In Europa stiamo vivendo una trasformazione epocale che in altri continenti (America, Asia, Oceania) conosce stadi di sviluppo (e di regolamentazione giuridica) più avanzati che segnano, almeno in alcuni Paesi, il passaggio definitivo dalla « vecchia » alla « nuova » economia, e cioè la transizione tra un sistema socio-economico di tipo « industrialista » ad uno nuovo fondato sulle « conoscenze » e sulle « informazioni ». Per contro, il modello regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non pare più in grado di cogliere e governare le trasformazioni in atto.

A livello comunitario una reazione a questi cambiamenti epocali, per quanto parziale e graduale, c'è stata. Il progressivo consolidamento della esperienza di coordinamento delle politiche occupazionali avviato con il c.d. « processo di Lussemburgo » è indubbiamente frutto della lungimiranza con cui le istituzioni comunitarie hanno saputo sollecitare l'adozione di una strategia di complessiva modernizzazione dei mercati del lavoro senza per questo sacrificare le caratteristiche solidaristiche del modello sociale europeo. Il che significa produrre più posti di lavoro ma di buona qualità.

L'Italia, tuttavia, ha finora reagito in modo insufficiente a questa sollecitazione proveniente dal livello comunitario. Le misure volte a favorire l'occupabilità e le pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro hanno sino ad oggi prodotto significativi ma non sufficienti risultati soprattutto a causa della tradizionale impostazione del nostro diritto del lavoro che privilegia la tutela del lavoratore nel rapporto

(*) Pubblicato in TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2002, 269-280.

più che nel mercato, tutelando chi ha già un lavoro rispetto a chi non lo ha o lo ha perso. La modernizzazione del mercato del lavoro italiano è finora consistita nell'introduzione del lavoro interinale, nell'incentivazione al part-time, oltre che nella riforma del collocamento e nella maggiore flessibilizzazione dei regimi di orario di lavoro, misure contenute nella « legge Treu » del 1997. Nel confronto con le misure di modernizzazione introdotte dai Paesi dell'Europa settentrionale, l'Italia sconta un ritardo evidente quanto preoccupante. Il dialogo sociale non sembra da solo in grado di imprimere la necessaria forza propulsiva al processo riformatore necessario. La recente vicenda della trasposizione della direttiva comunitaria sul contratto a tempo determinato ha rivelato profonde divisioni fra i sindacati, ma anche tra le associazioni imprenditoriali.

Contrariamente a quanto si è soliti pensare, per dare corpo a una riforma complessiva del diritto del lavoro italiano non sono certo le idee e la progettualità a mancare. Ciò che invece ancora non è avvenuto, nel nostro Paese, è il superamento di veti e di pregiudiziali ideologiche che rallentano inutilmente, rispetto al processo di evoluzione in atto, le riforme necessarie a evitare fenomeni di destrutturazione e deregolamentazione strisciante del mercato del lavoro: fenomeni che, a loro volta, rappresentano al tempo stesso causa ed effetto di una fiorente economia sommersa di dimensioni addirittura due o tre volte superiori a quella presente negli altri Paesi industrializzati.

È anche per il desiderio di dimostrare che non mancano idee semplici ed efficaci per promuovere le necessarie riforme del diritto del lavoro — unitamente alla intenzione di saldare, seppure solo parzialmente, un debito personale di riconoscenza che va ben al di là dei rapporti professionali e accademici — che ho accettato con entusiasmo l'invito rivoltomi da Tiziano Treu di raccogliere e ordinare i principali progetti di modernizzazione del mercato del lavoro italiano che hanno segnato il suo passaggio da attento studioso al ruolo di protagonista delle politiche del lavoro. Quello stesso entusiasmo con cui ho di volta in volta accettato, in tempi e forme diverse, gli inviti di Tiziano — vere e proprie lusinghe, almeno per chi crede nella necessità di modernizzare il mercato del lavoro secondo indirizzi di pragmatività e di efficacia coerenti con le indicazioni europee — di prendere parte attiva nella messa a punto di una strategia di aggiornamento dei principali capitoli che compongono il nostro diritto del lavoro.

Una esperienza davvero affascinante e irripetibile, connotata da

importanti successi (come nel caso della legge 24 giugno 1997, n. 196, sulla incentivazione della occupazione), ma anche da inevitabili compromessi (come nel caso della disciplina del lavoro del socio di cooperativa) e talvolta persino da amare delusioni (come nel caso della vicenda della proposta di legge sulle 35 ore, che ha condotto alla prematura conclusione della esperienza di Governo della coalizione guidata da Romano Prodi). Molti materiali qui raccolti (dallo « Statuto dei lavori », alla agenzia sulle relazioni industriali al progetto sui licenziamenti e a quello sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali) sono tuttora validi ed è auspicabile che il dialogo politico fra maggioranza e opposizione ne possa usufruire nel corso della legislatura appena iniziata.

Una esperienza che, al di là degli sbocchi operativi più o meno felici, ha peraltro contribuito a cementare importanti rapporti umani e che ha visto collaborare, nella condivisione di un complesso disegno riformatore del diritto del lavoro italiano, ben tre diverse generazioni di giuslavoristi: oltre a Tiziano e al sottoscritto ha preso parte all'avventura anche Michele Tiraboschi, che qui intendo pubblicamente ringraziare, anche a nome di Tiziano Treu, per il supporto organizzativo e progettuale sempre generoso e acuto nello stesso tempo.

Di seguito vengono pubblicati ⁽¹⁾, come detto, solo alcuni dei principali progetti riformatori del diritto del lavoro italiano coltivati da Tiziano Treu. Altri, non meno importanti, sono già apparsi in alcune delle principali riviste di diritto del lavoro. Mi riferisco, in particolare, alla *Bozza di Testo Unico della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro* ⁽²⁾, in cui si cercava di coniugare chiarezza e semplicità del dato normativo, da un lato, e uso della tecnica promozionale della norma incentivo, dall'altro lato, nonché ai *Lineamenti per una riforma dello Stato sociale* ⁽³⁾. Sulle politiche per l'occupazione ricordo anche *1997: un anno di politiche del lavoro* ⁽⁴⁾. Si è invece ritenuto opportuno proporre al lettore il progetto di legge per uno *Statuto dei lavori* nella sua interezza, non solo perché rappre-

⁽¹⁾ [I testi di articolato normativo di cui parla l'autore sono pubblicati in TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2002, 281-395. NdR].

⁽²⁾ In *DRI*, 1998, n. 2.

⁽³⁾ Apparso sulla *RGL*, 1997.

⁽⁴⁾ Apparso *LD*, 1997, n. 2.

sentato probabilmente il tentativo di maggiore respiro del progetto di riforma complessiva del diritto del lavoro a cui Tiziano Treu ha messo mano, ma in quanto si tratta di un testo sino a oggi pubblicato solo parzialmente e in forme largamente inadeguate, che non consentono probabilmente di apprezzarne la complessità e la coerenza interna (5).

Il materiale raccolto si apre con la pubblicazione del progetto di liberalizzazione del mercato del lavoro del Governo Dini risalente al 1995 (6). Si tratta di una linea di intervento che riflette efficacemente le indicazioni di politica del lavoro espresse nei *Libro Bianco* di Delors, poi riprese dal Consiglio di Essen della fine del 1994 e successivamente rafforzate nell'ambito della Strategia Europea per l'occupazione (7).

Una ipotesi riformatrice che attraverso non poche difficoltà (e taluni compromessi) ha avuto un importante ma parziale sbocco operativo nel giugno del 1997, con l'approvazione del c.d. pacchetto Treu (8): una legge che, viste le persistenti difficoltà di decollo della riforma del collocamento (9), rappresenta uno dei pochi successi nell'ambito della più volte annunciata, ma sino a oggi mai attuata, modernizzazione del mercato del lavoro italiano. Un successo anche dal punto di vista del coinvolgimento e della valorizzazione dei responsabili del Ministero del lavoro nella elaborazione critica e nella messa a punto del provvedimento, come testimonia il Commentario sul pacchetto Treu che ho avuto modo di curare coordinando un nutrito gruppo di autori appartenenti alla Amministrazione che ha provveduto al lavoro preparatorio dello stesso (10).

La lettura dei disegni di legge del 1995 su mercato del lavoro e flessibilità e sulla riorganizzazione dei servizi per l'impiego consente di cogliere come, in realtà, il processo riformatore di cui oggi si discute

(5) In *DRI*, 1999, 271-285, è infatti apparsa solamente una versione sintetica del progetto originario, elaborata dai tecnici del Ministero del lavoro nella speranza che ciò facilitasse il superamento delle difficoltà incontrate nella adozione formale del progetto da parte del Governo. Per l'impianto teorico e metodologico dello *Statuto* si rinvia invece ai *QDLRI*, 1998, 347-373.

(6) Su cui v. TREU, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in BIAGI, SUWA (a cura di), *Studi in onore di K. Yamaguchi*, Giuffrè, Milano, 1996, 139-161.

(7) Consiglio di Lussemburgo della fine del 1997.

(8) Legge 24 giugno 1997, n. 196.

(9) Nel Piano Nazionale per l'occupazione del 2001 la riforma del collocamento è indicata a regime addirittura nel 2003-2006!

(10) Cfr. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997.

fosse chiaramente delineato, almeno in alcuni dei suoi tratti essenziali, già nel lontano 1995. I due disegni di legge pubblicati contengono infatti un mix di misure ad ampio raggio: non solo la legalizzazione del lavoro temporaneo tramite agenzia, la modulazione multi-periodale dell'orario di lavoro, l'abolizione del monopolio pubblico del collocamento e il decentramento dei servizi per l'impiego (misure divenute legge nel 1997), ma anche una proposta di modernizzazione del lavoro a termine e del lavoro a tempo parziale, giunta a maturazione solo recentemente e, in alcuni casi, con l'introduzione di misure alquanto peggiorative (è il caso del lavoro a tempo parziale) rispetto al progetto originario di intervento.

Altri provvedimenti contenuti nei due disegni di legge si sono concretizzati solo grazie alla inventiva e alla tenacia di Tiziano. Penso, in particolare, alla introduzione per circolare ministeriale del lavoro a coppia o ripartito come schema contrattuale atipico *ex art.* 1322, comma 2, c.c.; un provvedimento importante che ha rappresentato una vera novità prima di tutto sul piano del metodo, anticipando per taluni tratti disegni riformatori più ambiziosi come quello dello *Statuto dei lavori*. Altre misure contenevano un importante stimolo a superare questioni particolarmente controverse (penso alla delega al Governo per la riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, che ha ormai toccato livelli di inefficienza e ingovernabilità inaccettabili) di cui ancora oggi si discute senza esito stante il loro stretto collegamento con materie che rappresentano ancora oggi dei tabù per il sindacato e per alcuni dei partiti (riforma del sistema di *welfare*, riforma degli ammortizzatori sociali, flessibilità in uscita ecc.).

Il secondo blocco di documenti racchiude la parabola dei tentativi di riforma complessiva del diritto del lavoro italiano che va dalla ipotesi originaria di *Statuto dei lavori* al tentativo di sperimentarne i principali esiti applicativi nel campo del lavoro in cooperativa. Una esperienza che solo in parte avrà seguito (con la recente approvazione della disciplina del lavoro in cooperativa) e che si fermò prematuramente con il tentativo — fallito — di salvare la coalizione di Governo Prodi con il disegno di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro imposto dal partito della Rifondazione comunista.

Si è trattato tuttavia di una esperienza importante — forse la più importante della vicenda politica di Tiziano Treu nel corso della scorsa legislatura. A differenza di quanto si è verificato in altri ordinamenti, nel nostro Paese è stata soprattutto la dottrina che ha cercato di go-

vernare la crisi del concetto giuridico di subordinazione. L'opera di adeguamento delle tecniche di tutela del diritto del lavoro ai mutamenti dell'economia e della società, come noto, si è infatti sviluppata su un piano essenzialmente interpretativo e in contraddittorio con le operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro. È altrettanto noto, tuttavia, come l'impegno della dottrina non abbia sin qui condotto a risultati neppure parzialmente appaganti. I tentativi di procedere in via interpretativa alla modulazione e articolazione delle tutele del diritto del lavoro, per quanto condivisibili rispetto ai loro presupposti di politica del diritto, si sono dimostrati alla prova dei fatti privi di una adeguata base giuridica in una mera prospettiva *de iure condito*, e comunque incapaci di fornire risposte soddisfacenti alla sempre più profonda frattura che, soprattutto nell'area del lavoro debole e precario, si registra tra la norma giuridica e la realtà economico-sociale di riferimento.

L'espansione dell'area dell'atipico — vuoi nel senso della emersione di modelli alternativi al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, vuoi nel senso della creazione di contratti di lavoro difficilmente riconducibili a un tipo legale e spesso a un modello ammesso dall'ordinamento — pare peraltro sintomatica di una vera e propria disfunzione nei rapporti tra norma di legge e autonomia privata, a cui non si può reagire più con semplici manipolazioni dei tipi contrattuali operate in via meramente interpretativa ovvero in sede (eventuale) di qualificazione giudiziale delle singole fattispecie concrete. È da queste considerazioni che ha preso le mosse l'elaborazione dello *Statuto dei lavori*: un progetto di cui sono stato incaricato nell'estate del 1997 e che ho portato a termine nei primi mesi del 1998.

Per comprendere le sorti di questo progetto è utile ricordare che i diversi tentativi del Governo di formalizzare lo *Statuto dei lavori* si sono sviluppati in parallelo, e progressivamente sovrapposti, con il d.d.l. n. 2049, a firma dei senatori Smuraglia, De Luca e altri, intitolato *Norme per la tutela dei lavori atipici*, comunicato alla presidenza del Senato il 29 gennaio 1997. Una sovrapposizione che certo non ha giovato a nessuna delle due proposte, ostacolatesi anzi a vicenda fino poi ad arenarsi nel corso della legislatura.

Il principale merito del d.d.l. n. 2049 è stato quello di avere evidenziato, con un certo anticipo rispetto agli esiti del dibattito dottrinale e sindacale, come una disciplina per via legislativa dell'area dei nuovi lavori fosse ormai improcrastinabile. L'impianto complessivo di

questo disegno di legge, tuttavia, solleva numerose perplessità a partire dalla stessa individuazione del suo campo di applicazione: il fenomeno dei nuovi lavori viene trattato come un segmento a sé stante del mercato del lavoro e non viene ricollegato alle dinamiche complessive che governano i moderni modi di organizzare il lavoro e di produrre. Il testo licenziato nella scorsa legislatura dalla Commissione lavoro del Senato non costituisce infatti un complessivo progetto di riforma del diritto del lavoro italiano, in quanto è circoscritto alla disciplina dei rapporti di lavoro « atipici ». Esso muove infatti dalla idea che, per regolare questa « nuova » realtà economica e sociale, occorra procedere a una meticolosa opera di definizione concettuale della fattispecie, in modo da ridurre i motivi di contenzioso tra le parti, per poi procedere a una sostanziale estensione a questi lavoratori di alcune delle tutele tipiche del lavoro subordinato. Nessun correttivo viene ipotizzato, soprattutto nella direzione della modulazione o articolazione delle tutele, per bilanciare l'estensione dell'area coperta dalla normativa lavoristica.

Il progetto di *Statuto dei lavori* nasce invece dalla intuizione⁽¹¹⁾ che la questione dei nuovi lavori vada affrontata partendo da un punto di vista diametralmente opposto, e cioè dal presupposto della inutilità di ogni sforzo definitorio di una area contrattuale, per definizione, fluida e mutevole. L'ipotesi di uno *Statuto dei lavori*, che in nessun modo ambisce a sostituire lo Statuto dei lavoratori, si proponeva appunto di affrontare la questione « dalla parte delle tutele » piuttosto che dal punto di vista della qualificazione del rapporto, rinunciando a ogni ulteriore intento definitorio di una realtà contrattuale in rapido e continuo mutamento, per predisporre invece un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili si proponeva poi di lasciare ampio spazio alla autonomia collettiva e individuale, ipotizzando una gamma di diritti inderogabili « relativi » e graduati secondo diversi campi di applicazione, disponibili a livello collettivo o anche individuale se concordati nella apposita sede amministrativa. Da qui l'idea della « certificazione » dei rapporti di lavoro. Il progetto, come giustamente ri-

⁽¹¹⁾ Cfr. TREU, *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Cacucci, Bari, 1997, 225.

corda Tiziano Treu nel Capitolo IV di questo libro ⁽¹²⁾, non ha ricevuto l'attenzione che meritava ed è sostanzialmente rimasto senza seguito.

La conclusione della passata legislatura ha invece riservato una piacevole sorpresa: all'ultimo momento è stata approvata la *Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore*. Attesa da tanti anni, questa riforma era stata negoziata senza successo dalle parti sociali all'inizio della legislatura. Preso atto dell'impossibilità di acquisire un'intesa, il Governo Prodi nominò una Commissione di studio, presieduta da Stefano Zamagni, e della quale ho fatto parte per incarico di Tiziano, che in tre mesi di approfondimenti (e di nuovi incontri con le organizzazioni interessate), preparò un progetto. Dopo tre anni di difficile navigazione parlamentare, la riforma è stata varata. Non è certo il testo proposto dalla Commissione Zamagni, ma si tratta pur sempre di una riforma modello perché contribuisce a modernizzare — almeno metodologicamente — l'intero diritto del lavoro anticipando alcuni spunti contenuti nel progetto di *Statuto dei lavori*.

Innanzitutto si ammette che la stessa prestazione lavorativa (svolta a favore di una cooperativa, in questo caso) possa comportare l'instaurazione di un « rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale » (art. 1, comma 3, della nuova legge). Ciò implica il riconoscimento che una medesima prestazione di lavoro può essere resa a diverso titolo a seconda delle intese raggiunte dalle parti contrattuali. Non solo, ma il legislatore ricorre finalmente ad una formula aperta, ammettendo che si possa lavorare in forma subordinata, autonoma, parasubordinata « o in qualsiasi altra forma ». Con questa dizione si supera finalmente il principio del *numerus clausus* nelle tipologie contrattuali lavoristiche. Almeno in cooperativa si potranno concordare le più varie soluzioni negoziali che incontrino il gradimento delle parti. Una ventata di *common law* nel nostro ordinamento: una apertura forse non destinata a rimanere confinata al mondo particolare delle cooperative di produzione e lavoro che comunque oggi escono da questa riforma grandemente avvantaggiate rispetto alle imprese private. Altro che flessibilità: qui abbiamo superato

⁽¹²⁾ Il capitolo cui fa riferimento l'autore è contenuto in *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, cit.

le Colonne d'Ercole del tradizionale diritto del lavoro. E forse molti non se ne sono neppure accorti.

Di grande interesse, in questa prospettiva, è la tecnica di intervento legislativo, assai più attenta alle tutele che alla definizione nominalistica della tipologia contrattuale, secondo la metodologia sottesa alla ipotesi di *Statuto dei lavori*. L'art. 2 della riforma impone infatti il rispetto dei principi fondamentali in tema di libertà sindacale e tutela della salute a prescindere da quale forma contrattuale, subordinata, autonoma o altro ancora, assuma l'attività lavorativa protetta. Un minimo comun denominatore inderogabile sopra il quale sarà la contrattazione collettiva a disporre le ulteriori e più intense tutele. Un'impostazione diametralmente opposta rispetto al già menzionato disegno di legge sulle collaborazioni coordinate e continuative approvato dal Senato a metà legislatura ma non confermato dalla Camera dei Deputati che, nel confronto con la metodologia dello *Statuto dei lavori*, non è più riuscita a trovare il bandolo della matassa ⁽¹³⁾.

Dell'originaria proposta Zamagni alcuni pezzi si sono persi purtroppo per strada. Visto lo stallo della bozza di *Statuto dei lavori* il Governo Prodi aveva proposto di sperimentare proprio nelle cooperative di lavoro il meccanismo della « certificazione », cioè della preventiva validazione (in sede amministrativa o sindacale) delle tipologie contrattuali prescelte, così da evitare il contenzioso successivo sulla qualificazione del rapporto.

La brusca battuta di arresto collegata alla vicenda delle 35 ore ⁽¹⁴⁾, che chiude l'esperienza del Governo Prodi e segna il passaggio di Tiziano Treu dal Ministero del lavoro a quello dei Trasporti e della Navigazione, non vede il venir meno della sua spinta riformatrice nell'area delle politiche del lavoro.

Innanzitutto va ricordato il tentativo di introdurre nel nostro ordinamento, sulla scorta di alcune importanti esperienze straniere (Australia, Nuova Zelanda, USA, UK), una « Agenzia indipendente per le controversie di lavoro e le relazioni industriali », che avrebbe consentito di garantire una maggiore qualità e un più corretto funzionamento delle relazioni industriali del nostro Paese. Nella ispirazione di questo

⁽¹³⁾ A favore della ipotesi di *Statuto dei lavori* cfr. l'intervento di Renzo INNOCENTI, *Un progetto politico per la riforma delle regole del lavoro*, in *DRI*, 1998, 307.

⁽¹⁴⁾ Ampiamente riepilogata nel Capitolo I di TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, cit.

progetto ha sicuramente giocato l'esperienza di Tiziano nella prima fase della Commissione di garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, a conforto dei suoi studi (e delle sue convinzioni) sul ruolo dei « neutrali » nelle relazioni industriali. Ma i Governi D'Alema e Amato si sono dimostrati sordi a questo genere di proposte.

Non più fortunata è stata l'idea di progettare un provvedimento in tema di azionariato dei dipendenti. Lo spunto per questa linea di intervento si trovava nel Patto tra Governo e sindacati sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del 23 dicembre 1998. Al punto 4.6. dell'accordo le parti firmatarie avevano infatti convenuto « di far evolvere i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo con le modalità che saranno previste in sede di contrattazione collettiva, finalizzate a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori sugli indirizzi strategici definiti dalle imprese ». A supporto di questa opzione era previsto che « il Ministro dei Trasporti e della Navigazione sottoporrà al Consiglio Nazionale dei Trasporti e della Logistica un apposito provvedimento legislativo di sostegno per favorire la partecipazione azionaria dei dipendenti nelle imprese di trasporti ».

Oggetto di una scarna disciplina codicistica, il tema della partecipazione azionaria dei dipendenti ha sin qui registrato alterne fortune, comparando periodicamente nel dibattito dottrinale, sindacale e politico, senza tuttavia mai concretizzarsi in una disciplina di legge adeguata alla importanza — crescente — del fenomeno. L'estrema indeterminatezza del dettato costituzionale, che certo non contribuisce alla soluzione dei principali nodi pratici e teorici dell'azionariato dei dipendenti, riflette, come noto, un radicato dissenso tra le maggiori correnti costituzionali circa il modo di concepire la partecipazione tra capitale e lavoro nell'impresa: dissenso che non si è mai dissolto e che anzi, quantunque non si sia tradotto in una palese opposizione, ha per lungo tempo caratterizzato la cultura e la ideologia del sindacato e dei principali partiti politici facendo in questo modo della « democrazia economica » uno dei temi più travagliati e ambigui nel confronto tra gli attori del sistema di relazioni industriali italiano. L'insufficienza del dettato codicistico, per contro, è stata più volte sottolineata dalla dottrina — sia commercialistica sia giuslavoristica — che si è confrontata con le disposizioni contenute negli artt. 2349 e 2441 c.c.: è infatti opi-

nione concorde che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario, pur potendo già essere avviato alla stregua della normativa vigente, per diffondersi in modo socialmente rilevante, ed essere così significativo anche al fine di migliorare il clima partecipativo delle relazioni industriali, necessita sia di incentivi (soprattutto di ordine fiscale, parafiscale e creditizio) sia di regole giuridiche certe e trasparenti.

Non sono mancati invero, ancora recentemente, articolati progetti di riforma del quadro legale e autorevoli prese di posizione che, unitamente al rinvigorire del dibattito dottrinale, testimoniano, pur nella varietà di prospettive e orientamenti, il rinnovato interesse verso la partecipazione economica dei dipendenti e, segnatamente, verso la partecipazione azionaria. Lo stesso legislatore, del resto, ha contribuito a rilanciare l'idea di un più esteso ricorso all'azionariato dei dipendenti. Il nuovo testo dell'art. 48, comma 2, del Testo Unico Imposte sui Redditi, come modificato dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 314/1997, ha introdotto una disciplina di particolare favore sotto il profilo fiscale per le società che emettono nuove azioni a favore dei propri dipendenti. Successivamente, attraverso l'esercizio della delega sulla riforma dei mercati finanziari e delle società quotate (d.lgs. n. 58/1998), è stata confermata questa opzione di favore verso l'accesso dei dipendenti al capitale azionario, introducendo una disciplina di sostegno per le società aventi azioni quotate, al fine di favorire i c.d. piani di *stock options* e cioè la attribuzione del diritto a sottoscrivere azioni da parte dei lavoratori.

È sin qui mancata, tuttavia, una disciplina organica della fattispecie che, sulla scorta di quanto da tempo sollecitato in sede comunitaria, conducesse a una regolamentazione di sostegno in grado di sciogliere i principali nodi di una materia tanto controversa quanto complessa. L'articolato normativo qui di seguito pubblicato si proponeva appunto di colmare questa lacuna, ben oltre il settore dei trasporti, rappresentando al tempo stesso un primo contributo per onorare l'impegno sottoscritto dal Governo nel dicembre del 1998. A questo progetto è legato peraltro anche un ricordo affettivo: è questo infatti l'ultimo lavoro che io e Tiziano abbiamo discusso e condiviso con il mai dimenticato amico Massimo D'Antona.

Del progetto riformatore di Tiziano Treu, come visto, molto è stato fatto, ma molto resta ancora da fare: la passione e la spinta verso la modernizzazione del mercato del lavoro italiano non si sono certo spente con l'uscita dalla compagine di governo, ma semmai si sono

rinvigorite nella convinzione che il materiale sin qui elaborato si inserisca in un percorso innovatore che va ben al di là delle appartenenze politiche. La pubblicazione dei documenti qui raccolti può infatti costituire un laboratorio progettuale, per le riforme che restano ancora da intraprendere, per chiunque voglia completare la modernizzazione del mercato del lavoro secondo indirizzi di flessibilità e di efficacia coerenti con le indicazioni europee.

Delle più recenti proposte formulate da Tiziano Treu due questioni meritano particolare attenzione nella prospettiva della qualità del nostro sistema di relazioni industriali: il miglioramento della efficacia delle regole che governano oggi il conflitto e la controversa questione della flessibilità in uscita. Sul primo versante la proposta di Tiziano è nel senso del potenziamento degli strumenti di conciliazione e di prevenzione del conflitto ⁽¹⁵⁾. Sul secondo l'indicazione è quella di mettere mano con coraggio a una sostanziale riformulazione della disciplina legislativa dei licenziamenti, al fine di favorire soluzioni delle controversie generate da provvedimenti di licenziamento maggiormente rispondenti alle specificità delle situazioni che accompagnano tali controversie e ad ampliare il ruolo della contrattazione collettiva e delle forme stragiudiziali di composizione delle controversie e, in particolare, dell'arbitrato. Il tutto nella convinzione che autonomia collettiva e arbitrato costituiscano — di per sé considerate nelle loro strutturali caratteristiche e ancor di più se configurate come parti di un più ampio sistema normativo — fonti di regolazione e modalità di trattazione del contenzioso coerenti con la predetta finalità ⁽¹⁶⁾. Due indicazioni coraggiose e non prive di quel pragmatismo che ha sempre accompagnato Tiziano Treu già nella sua attività di studioso del diritto del lavoro e delle relazioni industriali e che è giunto il momento di rendere operative per far fronte ai mutamenti in atto e trasformare il cambiamento industriale in una opportunità.

⁽¹⁵⁾ V. la Proposta di legge di modifica della legge 83/2000, sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali.

⁽¹⁶⁾ V. il disegno di legge sulla disciplina dei licenziamenti.