

I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*

di Michele De luca**

SOMMARIO:

1. I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche: definizione ed impostazione de tema d'indagine.	2
2. Innovazioni tecnologiche e loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro: configurazione come fatto giuridico e non come fonte del diritto.	4
3. Segue: risposta della giurisprudenza in attesa della riforma del diritto vigente (dai <i>pony express</i> ai <i>drivers di Foodora</i>).	5
4. Segue: suggestioni della sentenza della Corte di giustizia nel <i>caso Uber</i>	6
5. Segue: suggestioni della <i>legge sul lavoro agile</i>	7
6. Segue: ruolo dei giuslavoristi.	7

* Rielaborazione e sviluppo – con il corredo di note essenziali – dell'intervento al convegno sul tema *Teorie e ideologie nel nuovo diritto de lavoro*, organizzato dal Gruppo delle conversazioni sul lavoro del Convento di San Cerbone (Lucca, San Cerbone, 6 e 7 ottobre 2018).

In corso di pubblicazione in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2018.

** Già Presidente titolare della sezione lavoro della Corte di cassazione.

1. I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche: definizione ed impostazione de tema d'indagine.

La *rivoluzione digitale* sembra avere enfatizzato, per così dire, la consueta attenzione dei giuslavoristi per le innovazioni tecnologiche e la loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro.¹

Ne risultano, coerentemente, enfatizzati profili problematici e *criticità*.

1.1. Non intendo riferirmi al trasferimento (del baricentro) della tutela – dal rapporto al mercato del lavoro – che viene riproposto dinanzi ad ogni *sfida* di innovazioni tecnologiche.²

Tuttavia non posso non segnalare che la negazione di diritti dei lavoratori –garantiti, dal diritto dell'Unione europea, nell'ambito del rapporto – non può essere surrogata da diritti che, agli stessi lavoratori, risultino garantiti *aliunde* – al di fuori del rapporto, appunto – da ordinamenti interni dei paesi membri.³

Non è in discussione, beninteso, la indispensabilità della tutela nel mercato – affidata alla garanzia del reddito ed a politiche del lavoro funzionali alla promozione dell'occupazione – specialmente in tempi di crisi economico-finanziarie.

Resta da domandarsi, tuttavia, se lo stesso sistema di tutela nel mercato possa essere opposto – al singolo lavoratore licenziato – quale alternativa rispetto alla tutela – nell'ambito del rapporto, appunto – contro il proprio licenziamento illegittimo.

La risposta negativa sembra imposta, appunto, dalla Corte di giustizia.⁴

1.2. Non intendo riferirmi, neanche, alla *secessione*, per così dire, delle tutele – dalle tipologie contrattuali di lavoro – parimenti riproposta dinanzi ad ogni *sfida* delle innovazioni tecnologiche.⁵

¹ Ci sarebbe da domandarsi se sia espressione del *determinismo tecnologico* della Scuola di Toronto, che *individua nella tecnologia l'unica causa delle trasformazioni della nostra società*.

La questione sembra esulare, tuttavia, dal tema d'indagine, dispensando da qualsiasi approfondimento (che sembra rientrare, peraltro, nel *dominio* delle scienze sociologiche)

² Vedi, per tutti, P. ICHINO, *Conseguenze delle innovazioni tecnologiche sul diritto del lavoro*, in RIDL, 2017, I, 525 ss. All'esto dell'esame di *quattro aspetti dell'evoluzione tecnologica rilevanti per il mercato del lavoro*, infatti, esplicitamente esclude – quale *nuova frontiera del diritto del lavoro del ventunesimo secolo* – "*un radicale ridisegno della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro tradizionale*".

Mentre prospetta – e, forse, auspica – soltanto "*la costruzione di un diritto soggettivo al sostegno efficace della transizione dal vecchio al nuovo lavoro*".

Pare niente altro che lo spostamento del baricentro della tutela – dal rapporto al mercato – senza *ridisegnare radicalmente*, tuttavia, la *disciplina inderogabile del rapporto di lavoro*.

³ Quali le *agevolazioni* garantite dallo stato ai lavoratori disabili, al di fuori del rapporto di lavoro appunto: vedi Corte giust. 4 luglio 2013, in causa C-312/11, all'esito di procedura di infrazione contro la repubblica italiana in tema, appunto, di diritti dei disabili.

⁴ Vedi riferimenti, di cui alla nota che precede.

⁵ Vedi, per tutti, A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 341/2017, laddove si legge:

"*Il problema posto dall'innovazione tecnologica sui rapporti di lavoro, quindi, non richiama semplicemente l'impiego della tecnica giuridica in punto di qualificazione, secondo schemi interpretativi autoreferenziali. Il tema è, a monte di quei processi di qualificazione, essenzialmente assiologico e teleologico, e non attiene tanto alla tenuta (ovvero obsolescenza) delle categorie tradizionali, interrogate per verificarne l'idoneità a risolvere i problemi di qualificazione dei rapporti di lavoro nell'ambito dei modelli di shering economy, o della fin troppo enfatizzata fabbrica. 4.010, ma attiene alla razionalità degli effetti che la qualificazione produce in termini regolativi*".

Tuttavia non posso non sottolineare che le tipologie contrattuali di lavoro – e lo stesso principio giurisprudenziale (costituzionale e, ad un tempo, eurounitario) di *indisponibilità del tipo di lavoro subordinato* – riguardano, bensì, le fattispecie, ma risultano funzionali alle tutele ad esse relative.⁶

1.3. Più radicale, per così dire, pare il problema che intendo esaminare.

Si tratta di stabilire, infatti, se le innovazioni tecnologiche e la loro incidenza sul rapporto – oltre che sul mercato – del lavoro siano fonti del diritto – e, come tali, costituiscano, modifichino od estinguano disposizioni o norme giuridiche – oppure siano *fatti giuridici*, ai quali le fonti collegano, appunto, effetti giuridici.

Coerente ne risulta, sul piano processuale, la loro configurazione come *premessa maggiore* – oppure, rispettivamente, come *premessa minore* – del cosiddetto *sillogismo giudiziario*.

1.4. Dalla soluzione della questione prospettata, poi, sembra dipendere – per quel che qui interessa – la identificazione del destinatario delle suggestioni e, con essa, il ruolo della dottrina giuslavoristica.

Quale *fonte culturale*⁷ – improduttiva, come tale, di disposizioni o norme giuridiche – la dottrina giuslavoristica, infatti, può soltanto orientare – (anche) dinanzi alle innovazioni tecnologiche ed alla loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro – le scelte dei soggetti deputati ad adottarle.

Solo la configurazione delle innovazioni tecnologiche e della loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro – come fonte del diritto – comporta, quindi, l'identificazione del destinatario delle suggestioni nel legislatore o nel *produttore* di altre fonti.

In difetto della configurazione ora prospettata, le stesse innovazioni tecnologiche possono assumere rilievo – sul piano giuridico – soltanto nella interpretazione ed applicazione del diritto vigente.

Coerentemente, non possono che essere i giudici e la giurisprudenza – deputati alla interpretazione, appunto, ed applicazione del diritto vigente – i destinatari delle suggestioni della dottrina giuslavoristica.

Allo stesso saggio si rinvia per riferimenti ulteriori. Adde: L. FIORILLO, *Il diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, CSDLE Massimo D'Antona n. 368/2018.

⁶ Sul punto, vedi: M. DE LUCA, *Rapporto di lavoro subordinato: tra indisponibilità del tipo contrattuale, problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, spec. § 2.4., in Riv. It. dir. lav. 2014, I, 397. Vedi altresì, ID., *Subordinazione e autonomia dopo il recente riordino delle tipologie*; in Giurisprudenza italiana, 2016, I, 741 ed in www.europeanrights.eu newsletter n. 66 del 15 gennaio 2018; ID. Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino, spec. §3 in *Variazioni su temi di diritto del Lavoro*, 2018, n. 2, 547 ss.; CSDLE, Newsletter n. 7/2018; www.europeanrights.eu, newsletter n.68 del 15 maggio 2018.

⁷ Vedi A. PIZZORUSSO, *Fonti del diritto*, Zanichelli editore e Foro italiano, Bologna e Roma, 2911, 165 ss.

Palesamente diverso risulta, poi, il contenuto delle stesse suggestioni a seconda che ne sia destinatario il legislatore o il produttore di altra fonte del diritto – per promuovere ed orientare la riforma del diritto vigente – oppure il giudice e la giurisprudenza – per orientarne l'interpretazione ed applicazione dello stesso diritto vigente – in funzione del rispettivo *adattamento*, in entrambi i casi, alle innovazioni tecnologiche, appunto, ed alla loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro.

1.5. Né può trascurato, in tale prospettiva, che il *principio di indisponibilità del tipo contrattuale* di lavoro subordinato vincola sia il legislatore – nella definizione dei tipi contrattuali – che il giudice, nella qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.⁸

Parimenti non può essere trascurato che la definizione dei tipi contrattuali – in materia di lavoro, appunto – pare riservata alla *competenza legislativa* dello stato in materia di *ordinamento civile*.⁹

2. Innovazioni tecnologiche e loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro: configurazione come fatto giuridico e non come fonte del diritto.

In principio è la configurazione delle *fonti del diritto* come *fatto giuridico* – e, segnatamente, come *fatto normativo* – al quale l'ordinamento collega la creazione, modificazione od estinzione di disposizioni o norme giuridiche.

Coerente risulta, poi, la distinzione tra fonte – quale *fatto normativo*, appunto – e qualsiasi altro *fatto*, al quale le stesse fonti collegano effetti giuridici.¹⁰

2.1. Si tratta, quindi, di stabilire se le innovazioni tecnologiche e la loro incidenza sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro producano – quali *fonti del diritto*, appunto – la creazione, modificazione od estinzione di disposizioni o norme giuridiche, che recano la disciplina dello stesso rapporto, sia sul piano della fattispecie che su quella degli effetti.

Le *norme sulla produzione normativa*, tuttavia, sembrano imporre – nel nostro ordinamento – la risposta negativa alla questione ora prospettata.

Di conseguenza, la sicura incidenza delle stesse innovazioni – sul rapporto, oltre che sul mercato, del lavoro – risulta *meramente fattuale* e, come tale, può assumere rilievo – in attesa

⁸ Sul principio giurisprudenziale – eurounitario e costituzionale – di *indisponibilità del tipo contrattuale* di lavoro subordinato, vedi: M. DE LUCA, *Rapporto di lavoro subordinato: tra indisponibilità del tipo contrattuale, problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, cit.; ID., *Subordinazione e autonomia dopo il recente riordino delle tipologie*, cit.; ID. Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino, cit., spec. §3.

⁹ Sul punto, vedi M. DE LUCA, *Rapporto di lavoro subordinato: tra indisponibilità del tipo contrattuale, problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide della economia postindustriale*, cit., spec § 2.1.

¹⁰ Sul punto, vedi A. PIZZORUSSO, *Fonti del diritto*, cit., 166 ss.R. GUASTINI, *Le fonti del diritto*, Milano, Giuffrè, 2010,, capitolo IX – intitolato *Atti e fatti normativi* – 67 ss., spc. 69 ss
Ad entrambi si rinvia per riferimenti ulteriori.

della (eventuale) riforma della legge o di altre fonti – nella applicazione, da parte dei giudici, di disposizioni e norme in vigore.

2.2. Compete, quindi, alla giurisprudenza – in attesa di (eventuali riforme – la risposta alla *sfida* che proviene dalla incidenza – sul rapporto di lavoro, appunto – delle innovazioni tecnologiche.

Coerenti con la tipologia del destinatario – la giurisprudenza appunto, in attesa delle riforme – devono, all'evidenza, risultare le suggestioni della dottrina.

Né si può prescindere, in tale prospettiva, da limiti, che derivano – per quanto si è detto – dal principio di *indisponibilità del tipo contrattuale* di lavoro subordinato e dalla ripartizione di *competenza legislativa* tra stato e regione.

3. Segue: risposta della giurisprudenza in attesa della riforma del diritto vigente (dai *pony express* ai *drivers di Foodora*).

In attesa di (eventuali) riforme, quindi, l'adeguamento della disciplina giuridica del rapporto di lavoro – alla incidenza, sullo stesso rapporto, delle innovazioni tecnologiche – resta, quindi, affidato alla giurisprudenza.

3.1. Era stato già affermato con riferimento ai *pony express* – che hanno occupato il dibattito, giurisprudenziale e dottrinario, negli anni '80 del secolo scorso – metaforicamente evocando, talora, *l'attesa disperata del Godot beckettiano* per rappresentare – del pari metaforicamente – l'attesa del legislatore.¹¹

L'attualità di tale conclusione, tuttavia, pare confermata dal *parallelismo*, che è stato stabilito – trent'anni dopo – tra *pony express*, appunto, e *riders di Foodora*.¹²

¹¹ Con riferimento, appunto, al problema dei *pony express* – che ha occupato il dibattito, giurisprudenziale e dottrinario, negli anni '80 del secolo scorso -vedi, per tutti, M. De Luca, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale», aspettando . . . Godot*, in Foro it. 1989, I, 2909, al quale si rinvia per riferimenti ulteriori, laddove si legge:

"Nell'attesa del legislatore (che evoca, suggestivamente, *l'attesa disperata del Godot beckettiano*), resta, quindi, affidato alla «creatività» dell'interprete e del giudice – che non sembra assumere, tuttavia, il ruolo di «supplenza» (almeno in senso giuridico) – lo sforzo generoso per adeguare la qualificazione del rapporto di lavoro alle profonde trasformazioni del quadro di riferimento socio-economico".

¹² Sul parallelismo, appunto, tra *pony express* e *riders di Foodora* (Deliveroo, Just-Eat, Uber Eats) – che, pur coordinandosi tramite app, non svolgono una prestazione sostanzialmente diversa dai *pony express* diffusisi negli anni '80 – vedi, per tutti, M. Biasi, *L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in ADAPT, Working Paper n. 11, laddove si legge: "è utile una ricostruzione del dibattito sorto attorno alla qualificazione dei *pony express*, al fine di valutare se le soluzioni raggiunte dalla giurisprudenza con riguardo a questi ultimi possano trovare accoglimento anche per i *riders di Foodora* (.....) Non si avverte la necessità di superare il tradizionale binomio subordinazione-autonomia ed il relativo metodo di indagine innanzi al passaggio dai *pony express* di ieri ai *riders di oggi*". Tale prospettiva pare condivisa – *de iure condito* – da A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, spec. nota 10.

Alle medesime conclusioni perviene – con riferimento, appunto, ai *riders di Foodora* – il Tribunale Torino, sentenza 7 maggio 2018, n.775 (sulla quale, vedi A.BOTTINI, *Biker autonomi perchè non uòbbigati a lavorare*, Sole 24 ore 8 maggio 2018; ID., *I rider non sono etero-organizzati*, ivi 9 maggio 2018; M. SACCAGGI, *La sentenza foodora; i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, in Bollettino ADAPT del 14 maggio 2018), che non ne esclude, tuttavia, soltanto

3.2. Comune ne risulta, infatti, l'impiego di strumenti telematici – sia pure di diversa generazione (telefono e, rispettivamente, *piattaforma digitale*) – per il servizio di consegna a domicilio di corrispondenza e, rispettivamente, di cibi.

In entrambi i casi, tuttavia, le innovazioni tecnologiche impiegate sono risultati parimenti neutrali, in funzione della disciplina giuridica del rapporto di lavoro, sia sul piano della fattispecie che su quello degli effetti.

Nell'attesa di riforme, l'adeguamento della stessa disciplina – alla incidenza, sul rapporto di lavoro, delle innovazioni tecnologiche – resta affidato, appunto, alla giurisprudenza.¹³

4. Segue: suggestioni della sentenza della Corte di giustizia nel caso Uber.

Né può essere trascurata la coerenza della conclusione prospettata con la suggestione autorevole, che – sia pure a fini diversi – proviene dalla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nel caso *Uber*¹⁴

Infatti ne risulta stabilita – parimenti alla luce del diritto positivo (eurounitario e nazionale) – la qualificazione del servizio reso dalla *piattaforma digitale Uber* – come *servizio di trasporto*, anziché come *servizio della società dell'informazione* – nonostante l'impiego, appunto, di *piattaforma digitale*.

Pare confermata, infatti, la *neutralità* – ai fini della qualificazione, questa volta, del servizio reso – dello strumento tecnologico impiegato.

la suborsinazione – in conformità della giurisprudenza di legittimità, esplicitamente invocata, sui *poni express* (Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, in Mass. giur. lav., 1991, 506, n. PESSI ed in Dir. e pratica lav., 1991, 2184, n. D'AVOSSA; Cass.25 gennaio 1993, n.811, in Riv. it. dir. lav., 1993, II, 425 e Mass. giur. lav., 1993, 166) – ma anche la *collaborazione etero-organizzata dal committente* (di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015). In senso conforme pare, ora, Trib. Milano 10 settembre 2018 (su tale sentenza, vedi A. BOTTINI, *La libertà dei rider fuori dai vincoli di subordinazione*, in Sole 24 ore del 22 settembre 2018).

¹³ Vedi riferimenti di cui alle note precedenti.

¹⁴ Vedi Corte giust. 20 dicembre 2017, nella causa C-434/15, laddove si legge:

"35 Pertanto, un servizio d'intermediazione che consente la trasmissione, mediante un'applicazione per smartphone, delle informazioni relative alla prenotazione di un servizio di trasporto tra il passeggero e il conducente non professionista che, usando il proprio veicolo, effettuerà il trasporto soddisfa, in linea di principio, i criteri per essere qualificato «servizio della società dell'informazione», ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 98/34, al quale rinvia l'articolo 2, lettera a), della direttiva 2000/31. Tale servizio d'intermediazione costituisce, come previsto dalla definizione contenuta in tale disposizione della direttiva 98/34, un «servizio prestato normalmente dietro retribuzione, a distanza, per via elettronica e a richiesta individuale di un destinatario di servizi».

³⁶ Invece, un servizio di trasporto non collettivo in area urbana, quale un servizio di taxi, deve essere qualificato «servizio nel settore dei trasporti», ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera d), della direttiva 2006/123, letto alla luce del considerando 21 di quest'ultima (v., in tal senso, sentenza del 1° ottobre 2015, *Trijber e Harmsen*, C-340/14 e C-341/14, EU:C:2015:641, punto 49).

³⁷ Occorre, tuttavia, rilevare che un servizio come quello di cui al procedimento principale non è soltanto un servizio d'intermediazione che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per smartphone, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana”.

5. Segue: suggestioni della *legge sul lavoro agile*.

La *legge sul lavoro agile*¹⁵, tuttavia, pare la manifestazione più recente – quanto più significativa – della conclusione raggiunta.¹⁶

Una riforma legislativa è stata, infatti, necessaria per adattare – mediante modifica affatto marginale o, comunque, di modeste dimensioni – la disciplina giuridica vigente del rapporto di lavoro subordinato – quale il *lavoro agile*, per esplicita previsione della legge – alla incidenza, sullo stesso rapporto, della *modalità di esecuzione*, che ne costituisce l'elemento specializzante e risulta integrata – essenzialmente – dal "*possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (.....) eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno*".¹⁷

6. Segue: ruolo dei giuslavoristi.

Coerentemente, le suggestioni della dottrina giuslavoristica – in attesa di (eventuali) riforme – dovrebbero essere volte, essenzialmente, ad orientare la ricostruzione del *fatto* – quale, appunto, la incidenza delle innovazioni tecnologiche sul rapporto di lavoro – al fine di agevolare la identificazione degli elementi integranti criteri distintivi delle diverse tipologie contrattuali di lavoro.

6.1. Né può essere trascurato in tale prospettiva – per quanto si è detto – che il principio di *indisponibilità del tipo contrattuale di lavoro subordinato* riguarda anche la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.

Parimenti non può essere trascurato – come pure si è detto – che la definizione del tipo contrattuale – presupposta dalla qualificazione – è riservata, nel nostro ordinamento, alla legge e, segnatamente, alla *competenza legislativa* dello stato in materia di *ordinamento civile*.

¹⁵ Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, Capo II, *lavoro agile*, articoli 18 ss.

In tema di *lavoro agile*, vedi per tutti: M. DE LUCA, *Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino*, in *Variazioni su temi di diritto del Lavoro*, 2018, 2, 547 ss.; CSDLE, Newsletter n. 7/2018; www.europeanrights.eu, newsletter n.68 del 15 maggio 2018, al quale si rinvia per riferimenti ulteriori; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, cit.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in DRI 2017, 921 ss.; E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata* in DRI, 2017, 1024 ss.; L. M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in DRI, 2017, 1041 ss.; S. CHIUSOLO, *La nuova disciplina del lavoro autonomo e (soprattutto) il lavoro agile*, in newsletter Wikilabour.it.

¹⁶ Vedi, sul punto, M. DE LUCA, *Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino*, cit., spec. § 1.

¹⁷ Analoga risulta, tuttavia, la risposta – talora, di segno contrario o, comunque, diverso – che, alla medesima *sfida*, viene data da progetti di legge: vedi, per tutti, AS 2934 della XVII legislatura, d'iniziativa dei senatori ICHINO ed altri, *Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*; AS 2269, parimenti della XVII legislatura, d'iniziativa dei senatori SACCONI ed altri, *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*.

6.2. Affatto diverso risulta, invece, il ruolo della dottrina giuslavoristica nel promuovere ed orientare riforme de diritto vigente, per adattarlo alle innovazioni tecnologiche, appunto, ed alla loro incidenza sul rapporto, oltre che su mercato, del lavoro.

Neanche in tale prospettiva, tuttavia, può prescindere dai limiti, che – per quanto si è detto – derivano, anche al legislatore, dal principio di *indisponibilità del tipo contrattuale* di lavoro subordinato e dalla ripartizione di *competenza legislativa* tra stato e regione.