

LA “LEGGE BIAGI” SUL LAVORO, UN ANNO DOPO:
CONTINUITÀ O ROTTURA COL PASSATO?

di PIETRO ICHINO

ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

1. - Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 - col quale il Governo ha dato attuazione al programma di riforma del diritto del lavoro contenuto nel *Libro bianco* redatto nel 2001 da Marco Biagi e alcuni altri esperti dei problemi del lavoro per il Ministro Maroni - è entrato in vigore il 24 ottobre scorso,. Salutato da destra come una riforma radicale del nostro diritto del lavoro nel senso della sua massima possibile flessibilizzazione, denunciato da sinistra come eversivo dei principi basilari sui quali il nostro diritto del lavoro si era finora fondato, questo decreto – a mio avviso - non è in realtà né l'una cosa né l'altra. E, a un anno dalla sua entrata in vigore, i fatti sembrano confermarlo.

Nella riforma prevalgono nettamente gli elementi di continuità con la politica del lavoro dalla quale nacque la riforma Treu del 1997. È di allora e non di oggi l'abolizione del monopolio statale del collocamento e il riconoscimento delle agenzie private di mediazione fra domanda e offerta di lavoro; il decreto n. 276/2003 si limita ora a perfezionare quella svolta (artt. 3-17), tentando di rivitalizzare l'idea – già lanciata senza fortuna dalla legge n. 196/1997 - della “borsa del lavoro” informatizzata e consentendo che anche le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo svolgano attività di collocamento: cosa invero del tutto ragionevole. È del 1998 la circolare del ministero del lavoro (*consule* anche allora Tiziano Treu) che qualificava come contratto valido e pienamente compatibile con il nostro ordinamento quello di “lavoro ripartito”, ispirato al modello del *job sharing* di origine statunitense, che consiste nella condivisione di un unico posto da parte di due lavoratori, liberi di distribuirsi come vogliono il tempo della prestazione; ora il decreto delegato non fa altro che confermare sul piano legislativo quell'indirizzo amministrativo ormai consolidato (artt. 41-45). Costituisce una novità di modesta portata sostanziale il contratto di “lavoro intermittente” (artt. 33-40), ispirato al modello statunitense del *job on call*: l'ingaggio, anche ripetuto, di un lavoratore per esigenze occasionali e di breve durata, consentito da sempre anche in Italia, ora viene soltanto disciplinato in modo specifico e fin troppo preciso. Erano state già riconosciute valide dalla giurisprudenza di Cassazione fin dagli anni '80 le clausole di elasticità del tempo di lavoro nel contratto a tempo parziale, secondo il modello tedesco della *kapazitätorientierte variable Arbeitszeit* (più brevemente: clausola di *Kapovaz*), ora tipizzate e opportunamente disciplinate dall'art. 46, lett. *j* e *k* del decreto delegato. Non costituisce un'innovazione particolarmente rilevante sul piano dei principi l'unificazione nel tipo legale dell'apprendistato di tutti i rapporti a causa mista, di lavoro e formazione, con conseguente soppressione della figura del contratto di formazione e lavoro ad alto conte-

nuto formativo (artt. 47-53); né la sostituzione del contratto di formazione e lavoro a basso contenuto formativo con il *contratto di inserimento* (art. 54-60): qui, semmai, il difetto del decreto sta nel precludere subito la stipulazione del contratto di formazione e lavoro, mentre i nuovi istituti non sono ancora operativi per difetto delle disposizioni attuative.

Sul piano dei principi, neppure il nuovo contratto di somministrazione di lavoro (artt. 20-28) costituisce una rottura eversiva rispetto all'assetto precedente del nostro diritto del lavoro, se si considera che il lavoro temporaneo tramite agenzia, o "lavoro interinale", era già stato riconosciuto e disciplinato con la legge n. 196/1997. Le nuove norme in materia di somministrazione di lavoro e appalto di servizi hanno tuttavia un impatto concreto rilevante sulla disciplina complessiva dei processi di segmentazione dell'impresa, che merita di essere considerato attentamente.

2. - Il decreto delegato abroga la legge n. 1369/1960, che aveva introdotto nel nostro ordinamento il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: ora l'art. 20 sancisce, in via generale, la legittimità del contratto di somministrazione di lavoro a terzi, sia esso a termine o a tempo indeterminato, e sia che esso abbia per oggetto lavoro temporaneo (come già previsto dalla legge n. 196/1997), oppure lavoro stabile, secondo il modello anglosassone dello *staff leasing*. Lo stesso decreto pone tuttavia alcune rilevanti restrizioni oggettive e soggettive a questa forma di organizzazione del lavoro; e pone soprattutto un insieme di sanzioni contro la somministrazione irregolare – non soltanto, dunque, contro quella fraudolenta – i cui effetti pratici sono, sia pure con alcuni significativi temperamenti e alcune incongruenze, gli stessi prodotti dall'apparato sanzionatorio del vecchio ordinamento. Il che induce i primi commentatori a sottolineare il prevalere, nel nuovo, di elementi di sostanziale continuità rispetto al precedente impianto sistematico della materia.

Al di là delle possibili sottolineature nel senso della continuità o nel senso della rottura rispetto al passato, a me pare indiscutibile che questa – collocandosi in una tendenza alla flessibilizzazione delle legislazioni europee più rigide in materia di segmentazione del processo produttivo, in atto da circa un decennio - recepisca e sviluppi l'idea su cui già si fondava la disciplina del 1997 in materia di fornitura di lavoro temporaneo: quella, cioè, secondo cui nel tessuto produttivo e nel mercato del lavoro attuali chi fornisce professionalmente un servizio di reperimento e gestione della forza lavoro può svolgere una funzione economica positiva, e non socialmente pericolosa, nonostante che la natura imprenditoriale della sua attività si manifesti *nella fase preparatoria* della prestazione (somministrazione di lavoro), invece che *nella fase di esecuzione* (come accade nell'appalto di servizio). Nell'un caso come nell'altro è un'organizzazione imprenditoriale che si pone al servizio del soggetto utilizzatore: anche se, nella somministrazione, oggetto della prestazione contrattuale è un insieme di mere prestazioni lavorative, ciò che conta ai fini della legittimità del contratto è la genuinità della natura imprenditoriale dell'organizzazione retrostante, che prepara e rende possibili quelle prestazioni.

A ben vedere, anche nella somministrazione di lavoro, così intesa, può ravvisarsi un “appalto” inteso in senso lato e atecnico, cioè nel senso della esternalizzazione di una delle funzioni tipicamente proprie dell'imprenditore: la funzione – sempre più complessa e specialistica - del reperimento e della gestione delle risorse umane necessarie all'impresa e dei relativi rapporti sindacali.

La distinzione tra somministrazione professionale di lavoro e appalto di servizi, inteso qui in senso stretto, conserva bensì un suo rilievo nel nuovo ordinamento, ma è una distinzione cui la legge ricollega conseguenze alternative diverse e tra loro complessivamente meno divaricate rispetto all'ordinamento previgente. Ora, in linea di principio, la somministrazione di lavoro è consentita anche come forma stabile di utilizzazione della forza lavoro, salve le restrizioni disposte dal terzo comma dell'art. 20, rispetto alle quali tuttavia la contrattazione collettiva può liberamente disporre ampliamenti anche notevoli. L'accertamento della natura genuinamente imprenditoriale dell'attività del somministratore, a differenza di quella dell'appaltatore, resta oggetto di un accertamento preventivo, cui è subordinato il rilascio dell'autorizzazione amministrativa necessaria; ma vengono temperate alcune asprezze dell'apparato sanzionatorio civilistico previgente (art. 27, cc. 1° e 2°). Quanto alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato alle dipendenze di somministratore e appaltatore, spiccano per importanza la regola della parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore e quella della coobbligazione solidale tra somministratore e utilizzatore (art. 23, cc. 1° e 3°), mentre i lavoratori coinvolti in un appalto di servizi godono ora soltanto di quest'ultima regola, quella della coobbligazione solidale, ma non di quella della parità di trattamento (in precedenza, invece, nei casi di “appalto interno” rispetto all'azienda del committente, si applicavano entrambe).

Con l'art. 29 la nuova legge precisa la linea di demarcazione tra interposizione e appalto in senso stretto, raccogliendo alcune indicazioni emergenti in proposito dall'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale più recente: come già la Cassazione era giunta più volte ad affermare nel corso dell'ultimo decennio, nel caso dei servizi ad alta intensità di manodopera (c.d. servizi *labour intensive*: pulizie, manutenzione, vigilanza, portierato e simili) la natura imprenditoriale della prestazione e quindi la genuinità del contratto di appalto può fondarsi anche soltanto sul fatto che il fornitore organizza e dirige i lavoratori utilizzati, possedendone la capacità professionale, senza necessità che per lo svolgimento della prestazione vengano utilizzati beni strumentali economicamente rilevanti. L'art. 84 contiene però un'indicazione non del tutto coerente con quella che emerge dall'art. 29, imponendo una “rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi” da parte dell'appaltatore, ai fini della qualificazione del contratto in termini di appalto. Il quadro definitivo che ne risulta non appare del tutto chiaro a una prima lettura; e il difetto di coordinamento tra le due norme può consentire opzioni interpretative contrapposte: fondate prevalentemente sull'art. 29 quelle tendenti ad allargare la nozione di appalto legittimo, fondate prevalentemente sull'art. 84 quelle tendenti a riaffermare la linea

di confine tradizionale fra appalto e interposizione. Delle due norme può tuttavia, a mio avviso, proporsi una lettura congiunta rispettosa del loro contenuto letterale, se si riconosce che i “mezzi” a cui fa riferimento l’art. 84 non sono costituiti necessariamente dai macchinari e attrezzature dell’impresa tradizionale, ma anche dai mezzi immateriali dell’impresa post-industriale, costituiti dal *know-how* tecnologico e organizzativo, dalla rete di contatti e rapporti negoziali, dal patrimonio di informazioni.

Per concludere su questo punto, neppure la riforma della materia della segmentazione del processo produttivo, contenuta nel decreto, mi sembra possa considerarsi come uno strappo violento rispetto alle tendenze del nostro ordinamento giuslavoristico nell’ultimo decennio.

3. - Va semmai segnalata un’altra novità davvero potenzialmente molto incisiva, ma di segno opposto a quello della liberalizzazione del mercato del lavoro: quella consistente nel vietare il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato, ammettendolo soltanto – con la sola eccezione dei collaboratori pensionati o iscritti ad albi professionali - se collegato a un “progetto” delimitato nel tempo. Questa norma va nella direzione - formalmente rivendicata dalla Cgil con una delibera del suo Comitato Direttivo del 7 maggio 2002 - dell’assoggettamento delle collaborazioni continuative “parasubordinate” alla disciplina generale del lavoro subordinato.

È certo apprezzabile e condivisibilissimo l’intendimento di superare il regime di *apartheid* al quale sono stati finora condannati numerosissimi collaboratori coordinati e continuativi autonomi: tecnici informatici, redattori e correttori di bozze di case editrici, *merchandisers* e *promoters*, “letturisti” dei contatori della luce e del gas, telelavoratori, addetti a *call centre*, intervistatori, contabili, taxisti, *pony express*, infermieri, impiantisti, e molti altri ancora; cui si aggiungono tutti i consulenti aziendali non iscritti a un albo professionale. Ma l’estensione secca e repentina del vecchio diritto del lavoro nella sua interezza a questo insieme di rapporti rischia di avere l’effetto di un aumento brusco del tasso complessivo di rigidità del nostro sistema. Il modo giusto nel quale quell’operazione dovrebbe essere compiuta consiste semmai in una redistribuzione delle tutele, cioè nella ridefinizione di una rete di sicurezza universale, applicabile a tutti i lavoratori sostanzialmente dipendenti, modellata secondo gli standard europei di bilanciamento tra esigenze di protezione universale del lavoro ed esigenze di flessibilità delle organizzazioni produttive. Standard rispetto ai quali, invece, in questo modo rischiamo di allontanarci ulteriormente: la brusca eliminazione del grande polmone di flessibilità costituito finora per il sistema economico italiano dalle collaborazioni autonome a tempo indeterminato rischia di aumentare il tasso di rigidità complessiva del sistema stesso assai più di quanto esso non venga ridotto dalle nuove norme di cui si è detto sopra. Se tutto va bene, nei prossimi anni *staff leasing*, *job sharing* e *job on call* potranno interessare qualche decina di migliaia di lavoratori; la norma che impone la trasformazione in lavoro subordinato di tutte le

collaborazioni autonome a tempo indeterminato riguarderà invece centinaia di migliaia di lavoratori.

La sola alternativa possibile alla trasformazione in lavoro subordinato è ora quella del contratto di “lavoro a progetto”, cioè a termine. Ma come si fa a fingere credibilmente un “progetto” e un lavoro a termine quando la prestazione è stata fin qui continuativa e di fatto continuerà a esserlo? E poi, scaduto il termine e completato il primo “progetto” (se si è riusciti a inventarne uno), come si fa a stipulare un altro contratto “a progetto”, e poi un altro ancora, senza che dall’anagrafe tributaria o da quella dell’Inps risulti evidente il carattere sostanzialmente continuativo del rapporto di collaborazione? Molte aziende, mal consigliate, chiedono ai propri co.co.co. di “aprire la partita Iva” e d’ora in poi farsi pagare emettendo fattura, per fingersi liberi professionisti; ma se il lavoratore non è iscritto a un albo professionale, non basta certo cambiare il regime fiscale della retribuzione per cambiare il carattere sostanzialmente continuativo della sua prestazione. Questa, d’ora in poi, è la sola cosa che conterà. Il carattere effettivamente “autonomo” o “subordinato” della prestazione non avrà più importanza, per questo aspetto: il giudice controllerà soltanto se essa potrà considerarsi “a progetto”, cioè “a termine”, oppure sostanzialmente a tempo indeterminato, essendo il termine simulato o primo di adeguata ragione.

Le disposizioni transitorie attenuano l’impatto – che sarebbe stato altrimenti davvero dirompente – della nuova disciplina della materia. A norma del primo comma dell’art. 86, “le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente [*rectius*: previgente], che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento”. Il vecchio assetto dei rapporti di collaborazione autonoma in atto alla data di entrata in vigore del decreto può dunque essere mantenuto inalterato per un anno senza difficoltà e senza particolari formalità (può essere opportuno che tale opzione risulti formalizzata in una lettera nella quale si dà atto della proroga della durata del contratto di collaborazione autonoma fino al 23 ottobre 2004, salvo recesso di una delle parti prima di quella data). Ancora a norma del primo comma dell’art. 86, “Termini diversi, anche superiori all’anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente [*rectius*: previgente] potranno essere stabiliti nell’ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale”. I vecchi rapporti di collaborazione autonoma possono dunque, mediante accordo con Cgil, Cisl e/o Uil, essere mantenuti in vita per qualche tempo (il decreto legislativo correttivo, emanato in questi giorni, ha posto il limite massimo di due anni dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003). Accordi aziendali di questo genere sono già stati stipulati in alcune aziende: per lo più

essi prevedono una proroga di uno o due anni oltre il 23 ottobre 2004, con estensione ai collaboratori autonomi continuativi delle protezioni disposte dagli artt. 62-68 del decreto, che – in riferimento ai rapporti di “lavoro a progetto” – prevedono alcune tutele elementari in materia di igiene e sicurezza del lavoro, retribuzione, invenzioni del lavoratore, sospensione per malattia, infortunio, maternità o altri impedimenti personali, preavviso di recesso unilaterale, rinunce e transazioni su diritti indisponibili. È probabile – e anche auspicabile, in provvisoria alternativa alla perdita di una grande quantità di rapporti di lavoro - che accordi di questo genere si moltiplichino; ma essi possono risolvere provvisoriamente soltanto il problema del mantenimento dei rapporti di collaborazione già in vita nell’ottobre 2003.

Questa soluzione transitoria, comunque, è di fatto praticabile (e praticata) soltanto nelle imprese di dimensioni grandi o medie. Altrove la questione appare assai più difficile da risolvere. In tutti i casi – e sono la maggior parte – nei quali i vecchi co.co.co. dipendono da imprese meno forti, queste non riescono ad assorbire il brusco aumento del costo della regolarizzazione del rapporto. Non è facile eliminare dall’oggi al domani un grande polmone di flessibilità, che, insieme a quello del lavoro nero, nei decenni passati si era sviluppato proprio per compensare l’eccesso di rigidità del settore del lavoro regolare. Il governo, accortosene troppo tardi, ha fatto una mezza marcia indietro con la circolare n. 1/2004; ma le circolari ministeriali, come è noto, non vincolano i giudici del lavoro. E il nuovo decreto legislativo emanato in questi giorni non ha recato alcuna correzione della legge per l’aspetto qui in esame, se si esclude l’imposizione di un limite temporale alla possibile proroga dei vecchi contratti disposta per via collettiva. In ogni caso, il problema non si risolve ricacciando i lavoratori più deboli nel ghetto del precariato e del lavoro irregolare. Lo si risolve eliminando gli eccessi di rigidità là dove ci sono e così dando vita a un sistema di protezione capace di essere davvero universale. Questa era la parte più importante del disegno di Marco Biagi; e su questa strada c’è ancora moltissimo da fare: al di là delle dichiarazioni propagandistiche di sinistra e di destra, ben poco di quegli eccessi di rigidità è stato intaccato dalla nuova legge.

4. - Il decreto istituisce e disciplina “procedure di certificazione”, destinate a svolgersi presso uffici del lavoro, enti bilaterali e istituti universitari “al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto ... nonché dei contratti di associazione in partecipazione” (artt. 75-80); inoltre ai fini della maggiore certezza della distinzione tra interposizione illecita e appalto genuino in riferimento al caso concreto (art. 84).

Queste disposizioni hanno suscitato notevoli perplessità sul piano tecnico-giuridico. Non ci sarebbe motivo di diffidenza nei confronti di una sperimentazione - più estesa di quanto sia oggi previsto dalla nostra legge e in particolare dall’art. 410 c.p.c. - dell’istituto della “volontà negoziale

assistita”, come strumento per un prudente ampliamento degli spazi in cui l’autonomia negoziale individuale può operare anche in deroga rispetto agli standard collettivi (dobbiamo guardare con attenzione a quanto sta essendo sperimentato in proposito da qualche anno in Australia). Ma è altrettanto diffusa, oltre che profondamente radicata nella nostra cultura giuridica, l’opinione che questa sperimentazione possa riguardare soltanto materie soggette per loro natura all’autonomia negoziale privata, quali la struttura e l’entità della retribuzione, il tempo di lavoro, lo scioglimento del rapporto contrattuale, o altri aspetti dell’assetto dei reciproci interessi delle parti; essa non può riguardare, invece, la qualificazione stessa del rapporto, che è e deve rimanere sempre riservata in via esclusiva al giudice. Appare dunque improprio e fuorviante attribuire alle nuove “procedure di certificazione” la funzione di una riduzione del contenzioso in materia di qualificazione delle fattispecie concrete.

È lo stesso decreto, del resto, a prevedere correttamente che la qualificazione “certificata” possa essere impugnata in sede giudiziale dagli stessi soggetti che hanno partecipato alla procedura, o da terzi interessati, “per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la successiva attuazione”: il che induce a dubitare che il nuovo istituto possa davvero aver l’effetto di decongestionare il contenzioso in questa materia.

5. – In seguito alla presentazione del disegno di legge governativo n. 848, dal quale sarebbe nata la legge-delega n. 30/2003, l’Università degli Studi di Milano promosse un convegno sul “futuro del diritto del lavoro”, il cui titolo stesso esprimeva l’ansia di molti giuslavoristi per la prospettiva che la loro materia fosse destinata a essere sconvolta *ab imis fundamentis*, se non addirittura a scomparire. La legge che ne è uscita contiene, certo, numerosi difetti tecnici e incongruenze; ma non mi sembra un intervento svonvolgente rispetto al nostro diritto del lavoro, che resta intatto nella sua parte centrale, applicabile alla stragrande maggior parte della forza lavoro: basti dire che non viene toccata una sola norma contenuta negli artt. 2094-2126 c.c. o nello Statuto dei lavoratori del 1970. Io vedo semmai – lo dissi in occasione di quel convegno e la lettura del decreto delegato mi induce a confermarlo - la prospettiva che nel confronto fra la cultura giuslavoristica straordinariamente strutturata e affinata di cui sono portatrici dottrina e giurisprudenza giuslavoristiche, da un lato, e dall’altro un legislatore riformatore privo di altrettanto retroterra di elaborazione concettuale ed esperienza di applicazione pratica, siano le prime e non il secondo ad avere la meglio.

Che questo accada, e che il legislatore con velleità riformatrici sia costretto a farsi le ossa in un confronto difficile con l’*establishment* giuslavoristico, è naturale e tutto sommato non è un male. Purché tra le due parti si instauri una dialettica fondata sul rispetto reciproco: rispetto, da parte del legislatore riformatore, delle ragioni di una cultura giuslavoristica nella quale si manifestano, certo, delle vischiosità talora eccessive, ma che è pur sempre espressione di un esercizio ormai secolare della razionalità giuridica; rispetto, da parte dell’*establishment* accademico e giudiziario, delle ra-

gioni di un legislatore che si propone di riformare il diritto del lavoro, nella consapevolezza che un ordinamento democratico vive anche del confronto tra tendenze di politica legislativa diverse e trae beneficio dalla sperimentazione del metodo del *try and go*. Proviamo; se andrà bene confermeremo; altrimenti cambieremo. Metodo, questo, da applicare in uno spirito laico, dove la laicità si nutre anche e soprattutto della comparazione internazionale; mentre ideologismi e faziosità, a destra come a sinistra, si nutrono della chiusura provinciale degli orizzonti. Se c'è un solo vantaggio, nel fatto di essere un Paese più arretrato di altri, questo vantaggio sta nella possibilità di sfruttare le esperienze compiute dai Paesi più avanzati, utilizzandone la parte migliore.

È questo il messaggio più importante che ci ha lasciato Marco Biagi, a giusto titolo considerato come padre di questa nuova legge, anche se il piombo degli assassini gli ha impedito di esserne l'estensore materiale. Un messaggio sul quale, credo, abbiamo ancora molto da riflettere.

LE INNOVAZIONI RECAE DAL D.LGS. N. 276/2003

ORDINAMENTO PREVIGENTE	ORDINAMENTO ATTUALE
* Servizio Informativo Lavoro (non è mai esistito di fatto)	* Borsa Continua del Lavoro (non esiste ancora di fatto)
* liberalizzazione dei servizi privati di collocamento, con vincoli stretti	* allentamento di alcuni vincoli sui servizi privati di collocamento
* contratto di formazione lavoro - ad alto contenuto form. - a basso contenuto form. * apprendistato	* contratto di inserimento * apprendistato - alta formazione - professionalizzante - di base
* contratto a termine < 12 giorni (disciplina agevolata)	* lavoro intermittente o a chiamata - con vincolo di disponibilità - senza vincolo di disponibilità
* appalto d'opera - <i>senza</i> corrisp. solidale per debiti lav.	* appalto d'opera - <i>con</i> corrisp. solidale per i debiti lav.
* appalto di servizi "interno" - con corrisp. solidale per i debiti lav. - parità di trattamento per i lavoratori	* appalto di servizi - con corrisp. solidale per i debiti lav. * <i>staff leasing</i> - con corrisp. solidale per i debiti lav. - parità di trattamento per i lavoratori
* distacco - oggetto soltanto di riconoscimento e disciplina di fonte giurisprudenziale	* distacco - viene disciplinato in conformità perfetta con la giurisprudenza preced.
* fornitura di lavoro temporaneo	* somministr. di lavoro temporaneo (cambia quasi soltanto il nome)
* <i>job sharing</i> (lavoro ripartito) - previsto da una circ. min. del 1998	* <i>job sharing</i> (lavoro ripartito) - disciplin. per legge come nella circ.
* <i>part-time</i> - vincoli sulle clausole elastiche posti dal decreto Salvi del 2000	* <i>part-time</i> - allentati i vincoli sulle clausole elastiche
* collaborazioni autonome coordinate e continuative	* lavoro a progetto * collaborazioni occasionali