

Lilli Casano è assegnista di ricerca all'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia "Marco Biagi", nell'area del diritto del mercato del lavoro con particolare riferimento ai temi della formazione, riconoscimento e valorizzazione delle capacità professionali nelle transizioni occupazionali.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*

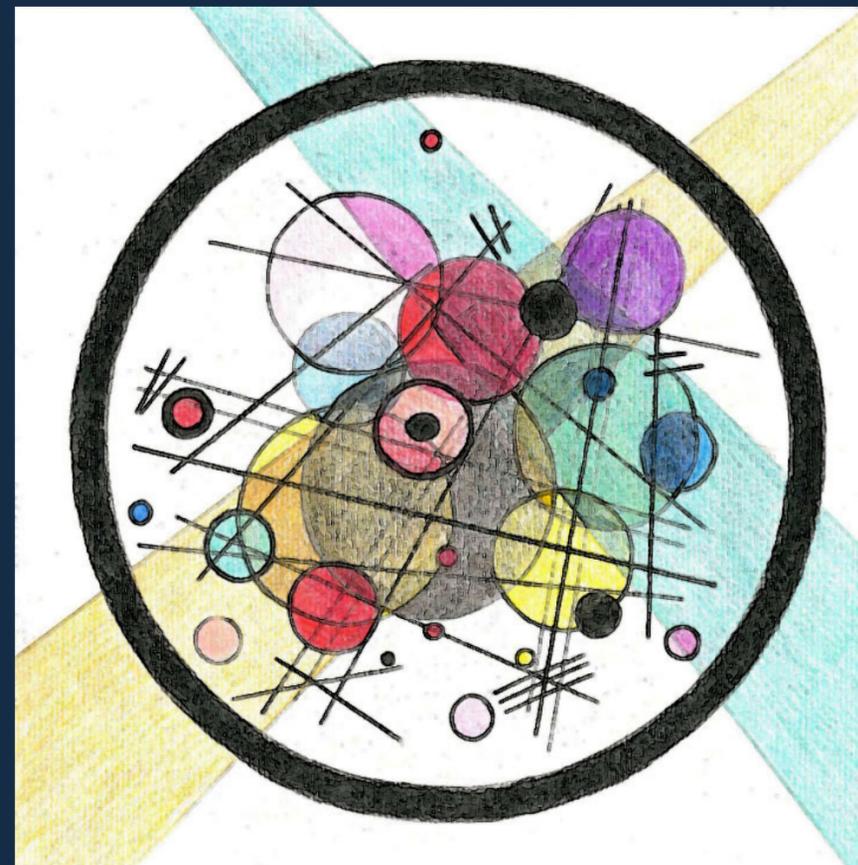
Euro 35,00



Lilli Casano - Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro

# Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro

di **Lilli Casano**  
con prefazione di **Domenico Garofalo**



Il libro intende offrire un contributo all'inquadramento giuridico dei nuovi mercati transizionali del lavoro. La prospettiva di indagine prescelta è quella propria della tradizione istituzionalista nordamericana, conosciuta in Italia grazie all'opera di Gino Giugni. Il riferimento è al metodo investigativo (*look and see*) applicato da John R. Commons allo studio delle nascenti unioni operaie e dei primi contratti collettivi nella fase di sviluppo del sistema di produzione capitalistico; ma anche al lavoro empirico dei coniugi Webb ("Storia delle unioni operaie in Inghilterra") e in Italia di Rinaldo Rigola ("Storia del movimento operaio italiano") dove la ricostruzione del nuovo ordine giuridico parte dal ricco materiale offerto dagli statuti delle unioni operaie e dai primi concordati di tariffa. Attraverso l'analisi del dato normativo offerto dagli statuti e dai regolamenti delle associazioni professionali di cui alla Legge 14 gennaio 2013, n. 4 il libro cerca così così di inquadrare, dentro la teoria dei mercati transizionali del lavoro, le nuove forme di rappresentanza e di tutela del lavoro incentrate sulla valorizzazione della identità professionale e sulla regolazione dei mercati di riferimento.

Lilli Casano - Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro

# Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro

di **Lilli Casano**  
con prefazione di **Domenico Garofalo**



*L'immagine di copertina, disegnata da Lavinia Serrani, è una libera interpretazione del dipinto del 1923 *Circles in a circle*, di Vassily Kandinsky, che descrisse l'opera come «la prima immagine di una miniera, per portare in primo piano l'argomento dei cerchi». Si tratta dunque di un primo studio su un elemento centrale per il suo valore simbolico nella storia dell'arte e che per Kandinsky stesso rappresentava la sintesi delle più grandi opposizioni. L'opera si presta dunque bene a rappresentare lo sforzo di uno studio volto ad offrire un contributo alla analisi di istituti che sono da tempo considerati centrali per la regolazione del mercato del lavoro, ma sono raramente stati studiati in una dimensione sistemica, che può essere offerta dalla adozione del framework teorico dei mercati transizionali del lavoro. Nell'immagine, ventisei cerchi di diverse dimensioni e colori si sovrappongono e sono attraversati da linee nere con diverse origini e direzioni; due fasci di luce attraversano i cerchi e ne cambiano i colori, dando una prospettiva all'insieme, che è chiuso da un cerchio esterno. Questa combinazione di elementi simbolici, di valore certamente universale, è stata scelta dall'Autrice come rappresentazione ideale della visione del mercato del lavoro proposta nel libro: diversi mercati del lavoro, in parte sovrapposti, con le rette a rappresentare le transizioni occupazionali che avvengono dentro e fuori da questi spazi, e i fasci di luce a simboleggiare le forze sociali che incontrandosi possono cambiarli e dare una prospettiva all'insieme degli elementi, comunque chiuso da un cerchio esterno che ne definisce i limiti e il perimetro.*



**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali  
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

---

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in  
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

**Comitato scientifico internazionale di ADAPT**

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)



@ 2020 ADAPT University Press ([www.adapt.it](http://www.adapt.it))

ISBN 978-88-31940-35-1

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

# **Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro**

di  
**Lilli Casano**

con prefazione di  
**Domenico Garofalo**

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**



*A mio padre*



---

---

## INDICE-SOMMARIO

Prefazione di <i>Domenico Garofalo</i> .....	XV
--	----

### Capitolo I

#### **LA QUESTIONE DELLE “TUTELE SUL MERCATO” OLTRE IL PARADIGMA DELLA *FLEXICURITY***

1. Un nuovo modello di regolazione giuridica del lavoro che cambia.....	1
2. Regolazione del mercato e disciplina dell’attività professionale .....	12
3. Opportunità e sfide di una rilettura giuridica della teoria dei mercati transizionali del lavoro .....	21
4. Spunti dalla legge n. 4/2013 in materia di professioni non organizzate.	28

### Capitolo II

#### **RAPPRESENTANZA E PROFESSIONALITÀ**

1. Trasformazioni del lavoro e rappresentanza .....	45
2. La rappresentanza delle professioni non organizzate come chiave di lettura delle trasformazioni in atto .....	58
3. Organizzazione e disciplina giuridica delle professioni non organizza- te nel diritto vivente delle relazioni di lavoro: analisi degli Statuti delle associazioni professionali <i>ex</i> articolo 2, legge n. 4/2013 .....	62
3.1. Ambito di rappresentanza.....	66
3.2. Attività e servizi offerti .....	70

## Indice

3.2.1. Informazioni sul mercato e incontro tra domanda e offerta di lavoro .....	70
3.2.2. Formazione .....	72
3.2.3. Certificazione delle competenze .....	74
3.3. Cosa ci dice il diritto vivente degli Statuti delle associazioni professionali.....	76
4. Le “associazioni sindacali datoriali professionali” e il nodo della qualificazione giuridica delle associazioni professionali .....	79
5. Le sfide aperte per un rinnovamento della rappresentanza: costruzione e governo dell’infrastruttura dei mercati del lavoro .....	87

### Capitolo III

#### **MERCATI TRANSIZIONALI DEL LAVORO E CAPACITÀ DI TRANSIZIONE: L’ASSETTO GIURIDICO-ISTITUZIONALE**

1. I mercati transizionali del lavoro: profili definitivi e implicazioni sulle tecniche giuridiche di regolazione dei mercati del lavoro .....	99
2. Trasparenza del mercato e accompagnamento dei lavoratori.....	113
2.1. La riduzione dei deficit informativi nel mercato del lavoro .....	113
2.2. L’accompagnamento professionale dei lavoratori.....	121
2.3. Un primo tassello per ripensare in termini giuridici il tema della trasparenza del mercato del lavoro .....	124
3. Sistemi di riconoscimento e qualificazione delle capacità professionali	128
3.1. Il sistema pubblico di certificazione delle competenze .....	137
3.2. Dai sistemi restrittivi di qualificazione delle professioni regolamentate ai sistemi di certificazione di conformità a standard tecnici UNI.....	143
3.3. I sistemi di classificazione e inquadramento della contrattazione collettiva .....	147
4. I sistemi di qualificazione delle capacità professionali come campo elettivo di applicazione di un modello di regolazione collettiva e coordinata? .....	154

*Indice*

<i>Conclusioni</i> .....	161
<i>Bibliografia</i> .....	171



---

## Prefazione

*di Domenico Garofalo*

Le coordinate imprescindibili di un moderno diritto del mercato del lavoro, che sia in grado di accompagnare e non subire le transizioni occupazionali, ruotano intorno al concetto di professionalità, declinato nel senso di maturazione e sviluppo delle competenze, delle identità socio-professionali, nonché come parametro di valutazione della qualità dei percorsi di carriera <sup>(1)</sup>.

Già vent'anni fa Luciano Gallino, senza far riferimento esplicito alla teoria dei mercati transizionali, ipotizzava che la qualificazione di un lavoratore dovesse essere rinnovata almeno tre volte nella vita, necessitando di un rilevante fabbisogno formativo *pro capite* (stimato in non meno di 4.800 ore) <sup>(2)</sup>, indispensabile per rendere più fluido e meno traumatico il passaggio da una posizione lavorativa all'altra, appunto accompagnando e non subendo le transizioni occupazionali.

Orbene, il volume di Lilli Casano intende fornire, in un momento storico caratterizzato dalla pandemia, un contributo alla analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro, il cui paradigma (G. Schmid, B. Gazier, J. Gautié) è adottato come cornice teorica di riferimento: ne sono infatti mutate premesse, categorie analitiche, e ancor prima principi e valori fondativi. Le direttrici tracciate da tale approccio teorico (il superamento della distinzione tra mercati interni ed esterni del lavoro, legato al moltiplicarsi delle transizioni occupazionali e all'abbattimento dei confini del-

---

<sup>(1)</sup> L. GALLINO, A. BALDISSERA, P. CERI, *Per una valutazione analitica della qualità del lavoro*, in *Quaderni di Sociologia*, 1976, pp. 297 ss.

<sup>(2)</sup> L. GALLINO, *Se tre milioni vi sembran pochi*, Einaudi, 1998, pp. 251-252.

le imprese nei nuovi modelli organizzativi; la necessità di governare tali transizioni, più che ostacolarle, costruendo “mobilità protette”; la centralità della persona e della valorizzazione della sua professionalità, insieme al riconoscimento dell’innegabile intreccio tra transizioni occupazionali e biografiche) orientano altresì la scelta dei temi da affrontare, degli strumenti, dei metodi e delle tecniche di regolazione su cui concentrare l’analisi.

Il polimorfismo delle transizioni occupazionali è fin troppo noto, potendosi realizzare sia all’interno, sia all’esterno della medesima categoria professionale, con transizioni di mantenimento, di avanzamento, di ingresso (o re-ingresso) nel mercato fino alle c.d. transizioni *leave or seek*, paradigmatiche di veri e propri shock professionali.

Nella ricerca di Lilli Casano il tema di indagine va oltre i normali standard delle transizioni che caratterizzano il lavoratore social-tipico, per indagare il funzionamento di regole, attori e strumenti utili per la costruzione di una infrastruttura giuridico-istituzionale per il governo delle transizioni occupazionali dei cosiddetti “nuovi professionisti”. Non i professionisti ordinistici, ma tutti quei lavoratori che esercitano in qualsiasi forma giuridica un mestiere, una professione connotata da uno specifico patrimonio di conoscenze e competenze, da precisi meccanismi di formazione e riconoscimento delle capacità professionali, da specifiche modalità di organizzazione degli interessi sul piano collettivo, in crescita nel nostro Paese e non solo <sup>(3)</sup>.

I mercati del lavoro transizionali in cui questi professionisti si muovono (spesso attraversando nel corso delle loro carriere più volte diversi segmenti specifici di mercato, tradizionalmente assunti come ambito di indagine negli studi lavoristici: dal mercato primario e garantito del lavoro subordinato a tempo indeterminato, al mercato secondario e precario dei lavori atipici, dal lavoro autonomo professionale alle aree grigie tra subordinazione e autonomia, al lavoro sul web) sono anche il dato empirico da cui muove l’analisi, in ciò proponendosi di superare – almeno con riferimento a questa specifica realtà che pare però destinata a rappresentare la cifra descrittiva del lavoro del futuro – il dibattito che contrappone le cosiddette “tutele nel mercato” alle “tutele nel contratto” e con esso alcune semplificazioni del paradigma della *flexicurity*, con una fragilizzazio-

---

<sup>(3)</sup> D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, ADAPT University Press, 2018.

ne delle carriere che riverbera i propri effetti negativi non solo sul mantenimento di adeguate capacità professionali, ma anche e soprattutto sul profilo delle tutele previdenziali.

Il *focus* della ricerca, quindi, non è rappresentato dai mercati “interni” alle singole imprese/organizzazioni e dai rapporti di lavoro che si instaurano all’interno di essi, né tanto meno dal “mercato del lavoro” esterno, relazioni e processi che riguardano le dinamiche dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro. La nuova dimensione di indagine relativa ai mercati transizionali consente di approdare ad un nuovo ordine giuridico del mercato finalizzato al governo delle transizioni occupazionali, ampliando il perimetro della regolazione fino ad abbracciare l’intero profilo giuridico concernente il sintagma lavoro (diritto del mercato del lavoro – diritto del lavoro – diritto della previdenza sociale), con un accostamento che rimanda alla mente la riflessione scientifica non solo di Alain Supiot, di cui è nota la sintonia con l’approccio dei mercati transizionali, ma anche di chi propone un “diritto dell’attività professionale” (P. Durand), fino alle più recenti prospettive che teorizzano l’affermarsi della cosiddetta “personal work relation” (M. Freedland, N. Kountouris), ricordando i contributi giuslavoristi italiani che maggiormente hanno alimentato la riflessione su nuovi modelli di regolazione in grado di leggere la complessità del lavoro moderno oltre lo specifico statuto del lavoro subordinato (M. Biagi; M. D’Antona).

Prendendo spunto proprio dalla quasi coeva elaborazione di Supiot e al fine di porre argine alla crisi del vecchio statuto professionale se ne proponeva una rielaborazione in modo da garantire la continuità di un percorso piuttosto che la stabilità degli stati, suggerendo il passaggio dalla nozione restrittiva a quella allargata di lavoro e, quindi, ad uno statuto professionale, indifferente alle vicende diverse cui è soggetta la vita professionale, alla stregua della tutela che la Costituzione (articolo 35) accorda al lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni», prescindendo da distinzioni tra lavoro autonomo e subordinato.

Ricostruendo dai singoli filoni normativi tendenze suscettibili di sviluppo capaci di «riorientare le normative del diritto del lavoro», si rinveniva quale modello utilizzabile una disciplina esterna al rapporto individuale, e cioè l’area della previdenza sociale e delle politiche del mercato del lavoro, caratterizzate da discipline riferibili al lavoro subordinato e a quello autonomo, ma anche alle fattispecie intermedie, compreso il lavoro asso-

ciato e socialmente utile, nonché il lavoro c.d. senza mercato e di riproduzione sociale, finalizzato alla realizzazione di beni di utilità pubblica, specie alla luce delle trasformazioni socio-economiche cui fa cenno Lilli Casano, che hanno ovvi riflessi sul tipo di attività esplicate dall'uomo e sulla stessa rappresentazione dei concetti-cardine della nostra materia, a partire dal "lavoro" stesso.

La prospettiva teorica dei mercati transizionali del lavoro, d'altra parte, pur essendo nata in ambito economico, ha tradizionalmente avuto un preciso orizzonte valoriale e normativo, assumendo come principale obiettivo la promozione della «piena occupazione sostenibile», su cui il Parlamento europeo ha posto l'accento sin dal 2010 in occasione dell'approvazione della risoluzione sulla nuova Strategia europea 2020 e ulteriormente rilanciata a seguito del varo dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, trovando uno specifico addentellato nell'obiettivo 8 – *Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*. Tale ambizioso obiettivo è stato declinato principalmente in termini di lotta alla disoccupazione di lunga durata e strutturale e alla esclusione dal mercato del lavoro di determinate fasce della popolazione, ma va interpretato oggi in senso ampio – coerentemente peraltro con gli assunti e i principi alla base dello stesso paradigma – in termini di inclusione nel discorso giuridico di tutte le nuove forme di lavoro che si stanno affermando in risposta alle trasformazioni economiche, sociali, demografiche e ambientali, e che esprimono esigenze di tutela differenziate. In questo senso la prospettiva teorica dei mercati transizionali del lavoro sembra più che mai attuale e utile per condurre una analisi che abbia come obiettivo quello di offrire una nuova morfologia del lavoro, quella che si sta delineando appunto per effetto dei diversi processi di trasformazione in atto, ma il cui emergere è stato inaspettatamente e straordinariamente accelerato dalla pandemia.

Da un lato, il Covid-19 ha posto una nuova questione sociale, cui il diritto del lavoro deve rispondere fornendo nuove coordinate valoriali e normative (V. Fili). Ciò implica ragionare su temi quali il riposizionamento delle condizioni di lavoro, se necessario anche mediante l'estensione della contrattazione di prossimità, un più deciso sostegno al welfare familiare, la valorizzazione del contributo che gli "esclusi" dal mercato del lavoro devono e possono dare al progresso materiale o spirituale della società (comma 2 dell'articolo 4 Cost.), facendo tesoro della lezione imparata

durante la pandemia sulla importanza vitale di segmenti del mercato del lavoro mai adeguatamente valorizzati (dal lavoro domestico e di cura ai servizi di pubblica utilità). Prospettiva che ritrova peraltro proprio nel paradigma dei mercati transizionali un utile riferimento teorico e progettuale (tanto sul piano delle tecniche di regolazione, quanto su quello degli strumenti), a partire dall'idea di *transitional employment* approfondita da Lilli Casano.

Dall'altro, con i suoi effetti sulla struttura della occupazione, sui contenuti e sulle modalità organizzative del lavoro di tutti, la pandemia ha confermato l'importanza che la riflessione giuslavoristica si orienti verso la ricerca di un ordine economico e sociale che metta al centro le persone e la loro professionalità, in una prospettiva di necessaria ed ineludibile sostenibilità non solo ambientale ed economica, ma anche e soprattutto sociale, come previsto dall'obiettivo 8 dell'Agenda 2030.

Nel contesto di tale riflessione si colloca la scelta dell'A. di approfondire la trattazione di una legge cui la letteratura giuslavoristica ha riservato scarsa attenzione, come la legge n. 4/2013, che disciplina le professioni non organizzate in ordini e collegi. Al di là della constatazione che si tratti di uno sforzo apprezzabile in sé, in quanto fa uscire dall'ombra un dato normativo comunque utile allo studio della evoluzione del modello di regolazione delle “nuove professioni” che tanto spazio stanno conquistando nei moderni mercati del lavoro, si potrebbe obiettare che sono limitate le ricadute di tale provvedimento sul piano delle tutele lavoristiche, essendo principalmente finalizzato alla regolazione del mercato delle professioni non ordinistiche e alla tutela dei consumatori/utenti. Nelle poche letture che ne sono state fatte in area giuslavoristica, ed in particolare nell'area del diritto delle relazioni industriali, la legge del 2013 è stata al più letta nel prisma della rappresentanza del lavoro autonomo professionale o come forma di rappresentanza para-ordinistica, guardando nello specifico alla disciplina delle associazioni professionali in essa contenuta e non all'intero provvedimento in chiave sistemica.

Nella lettura offerta da Lilli Casano, al contrario, la legge n. 4/2013 offre una esemplificazione storica, un primo dato positivo utile per individuare strumenti idonei a regolare mercati del lavoro in cui la persona entra in relazioni nell'ambito delle quali esprime esigenze di tutela non necessariamente connesse ad una specifica forma contrattuale, potendo tali relazioni concretizzarsi in diverse forme giuridiche (lavoro autonomo, subor-

dinato, cooperazione o attività imprenditoriale, come recita il comma 5 dell'articolo 1, legge n. 4/2013, che è il frammento normativo intorno a cui ruota tutta l'analisi) senza che muti il bisogno da soddisfare. Il riferimento è in particolare alla valorizzazione e al riconoscimento della propria identità professionale, che acquistano un crescente rilievo accanto alle tutele tradizionalmente connesse ai principali rischi riconducibili alla sfera lavorativa, che già trovano nel nostro ordinamento un (diverso) riconoscimento nelle specifiche forme giuridiche e contrattuali con cui il lavoro è disciplinato.

Come opportunamente rilevato in più parti della ricerca, tale ampliamento di prospettiva ha ricadute di vastissima portata nel discorso giuslavoristico, che nel volume sono velocemente richiamate in vista del perseguimento di un interesse di ricerca più specifico e circoscritto che si colloca sul piano dei processi di istituzione e istituzionalizzazione dei mercati del lavoro, prima ancora che su quello del riconoscimento di specifici diritti soggettivi. In tale prospettiva l'A. si fa carico di costruire, attraverso l'analisi di specifici frammenti normativi in un'ottica di sistema, alcune premesse che consentono di intravedere l'emergere dei mercati transizionali del lavoro nei termini di istituzioni specificamente volte alla promozione di mobilità protette tra diversi *status* e forme occupazionali. Il contributo offerto alla riflessione non riguarda, evidentemente, l'intero ventaglio delle soluzioni giuridiche (e degli assetti istituzionali) da promuovere per tutelare le persone dalla totalità dei rischi connessi alla sfera lavorativa, ma si limita ad una parte di questi, finora trascurata dalla letteratura giuslavoristica, e cioè quelli che vengono individuati come i pilastri di una moderna organizzazione e disciplina dei mercati del lavoro nell'ottica del sostegno alle transizioni occupazionali: trasparenza dei mercati, accompagnamento dei lavoratori, sistemi di qualificazione e riconoscimento delle capacità professionali.

Con specifico riferimento a questi strumenti, la legge n. 4/2013 – inserita, appunto, in un'ottica di sistema e cioè letta in parallelo con la legge n. 81/2017 e con i più recenti interventi di riforma del sistema dei servizi per il lavoro e delle politiche attive – consente di intercettare le prime coordinate attraverso cui sviluppare un ragionamento innovativo su come costruire una infrastruttura giuridico-istituzionale dei mercati transizionali, ma non solo.

Centrale nel volume – anche nella collocazione non casuale tra il primo capitolo, che contiene le premesse teoriche e di visione, e il terzo capitolo, che entra nel merito di alcuni strumenti e tecniche di regolazione – è la riflessione su una moderna rappresentanza degli interessi, in grado di assumere un ruolo chiave per la realizzazione del modello regolato e cooperativo dei mercati transizionali. Modello che è indicato come alternativa auspicabile in contrapposizione alla pure possibile evoluzione dei nuovi mercati professionali in senso liberista, che condurrebbe all'estrema individualizzazione dei rischi e delle responsabilità con un arretramento dell'attore pubblico e delle regolazioni collettive. In questo senso, si prefigura per la rappresentanza un rinnovamento non circoscritto a nuove strategie, nuovi ambiti e forme di azione, ma esteso ad un ripensamento degli stessi obiettivi della azione sindacale. Ciò a partire dalla proposta di declinare in senso moderno categorie giuridiche centrali quali quella di interesse collettivo, attraverso una sua estensione fino ad abbracciare interessi che vanno oltre il riequilibrio del potere tra le parti di un contratto per includere anche la sfera della professionalità e della sua tutela attraverso una appropriata regolazione dei mercati di riferimento.

Anche su questo fronte, la legge del 2013 offre un dato giuridico utile ai fini esemplificativi, e cioè la disciplina delle associazioni professionali, cui sono assegnati come principali compiti la regolazione della concorrenza e la valorizzazione della identità professionale, in un modello di regolazione che solo ad una analisi superficiale può considerarsi risolto nella autoregolamentazione volontaria, essendo connotato da precisi raccordi sul piano normativo e procedurale con la sfera della regolazione pubblica e con quella della autonomia collettiva.

In questo ambito si colloca la parte forse di maggiore interesse della riflessione proposta, almeno per il dibattito giuslavoristico, che è rappresentata dalla analisi di quello che è definito (non senza le dovute precisazioni) «il diritto vivente degli statuti delle associazioni professionali disciplinate dalla l. n. 4/2013». Dalla analisi emergono spunti decisivi per una trattazione non rituale del tema della evoluzione della rappresentanza, che trovano una immediata ricaduta nello specifico ambito di analisi prescelto, cioè quello degli strumenti e delle tecniche giuridiche idonei a sostenere la valorizzazione e il riconoscimento della professionalità in carriere mobili, trattati nel terzo capitolo. Il cerchio si chiude, non a caso, con l'analisi dettagliata dei sistemi di qualificazione e riconoscimento

## *Prefazione*

delle capacità professionali, ambito di regolazione in cui emergono chiaramente le potenzialità di un approccio sistemico e procedurale in grado di tenere insieme diversi strumenti e attori per rispondere alla complessità della nuova morfologia del lavoro.