

Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione del lavoro a progetto

1. Introduzione

Questo lavoro si occupa del rapporto tra diritto del lavoro e teoria dell'organizzazione¹ nella regolazione delle relazioni di lavoro. La fattispecie “contratto di lavoro a progetto”, introdotta dalla Legge n.30 del 2003, risulta particolarmente adatta allo scopo, sia in quanto consente di riflettere emblematicamente sugli antecedenti teorici della recente riforma, sia in quanto, per questa via, possono emergere spunti interpretativi dei suoi, seppur parziali, risultati attuativi.

L'istituto del lavoro a progetto chiama infatti in causa la nozione di autonomia, nozione centrale sia in ambito organizzativo sia in ambito giuridico. In quest'ultimo ambito, parallelamente alla spinosa questione dell'accertamento della subordinazione (per tutti, Pallini:2005), si è rinnovata una discussione proprio in seguito alla emanazione della Legge 30 in merito alla possibile tipizzazione di un *tertium genus*, intermedio tra lavoro autonomo e subordinato, e alla conseguente modulazione delle tutele legali tra le fattispecie contrattuali esistenti. Inoltre, il lavoro a progetto fa parte di una famiglia di nuovi strumenti contrattuali finalizzati a sostenere l'occupazione e a ridurre il “lavoro nero” per mezzo della flessibilità occupazionale, e sebbene manchino ancora studi sistematici e attendibili sulla sua diffusione e efficacia (si veda però Altieri:2005), sembra tuttavia che le imprese maggiormente interessate all'utilizzo dell'istituto siano quelle di piccole o piccolissime dimensioni e cioè, tendenzialmente, le imprese già più flessibili (Reyneri:2005).

Così inquadrata la rilevanza dell'argomento, la riflessione che segue sarà articolata in tre momenti: al paragrafo due si introducono le definizioni di “progetto”

¹ Si utilizzeranno le espressioni “teoria dell'organizzazione” e “discipline organizzative” per indicare le formulazioni teoriche non giuridiche che, seppur di diversa matrice (economica, sociologica, aziendale...), hanno per oggetto le dinamiche del lavoro e della produzione, e la loro regolazione.

elaborate nel diritto del lavoro e nella teoria organizzativa; quindi, affidandosi alla letteratura giuridica, si evidenziano le teorie organizzative utilizzate dai giuristi a sostegno della recente riforma, e si discutono criticamente le implicazioni regolative che i giuristi ne hanno ricavato; infine, rilevati alcuni incagli delle teorie organizzative utilizzate dai giuristi, e constatata la problematicità dell'utilizzo che ne è stato fatto in ambito giuslavoristico, si sostiene l'opportunità di rinnovare il rapporto fra teoria organizzativa e diritto del lavoro alla luce di una teoria organizzativa capace di tematizzare propriamente l'autonomia, e vocata alla trattazione interdisciplinare del problema, tanto interessante quanto complesso, della regolazione delle relazioni di lavoro.

2. Il “progetto” nel dettato legislativo e nella teoria organizzativa

Il comma 1 dell'art.61 d.lgs n. 276/2003 prevede che “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”. Nella Circolare Ministeriale del 08/01/04 n.1 si specifica inoltre che “il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale, connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa”.

Nella letteratura organizzativa, il termine progetto è utilizzato per indicare fenomeni di vastità e complessità differente ma pur sempre caratterizzati dai seguenti attributi (Neri:2005):

- Interdisciplinarietà: attività complessa, svolta con utilizzo congiunto di un pool di risorse² ;
- Unicità: attività non ripetitiva in ragione della specificità e/o dell'innovatività;
- Risultato: attività finalizzata al raggiungimento di un obiettivo ben specificato;
- Tempo: attività limitata nel tempo³, e cadenzata da cronogramma che articola fasi, durate e date di ultimazione .

Quindi, la riflessione organizzativa indica con il termine “progetto” un'attività unica/innovativa, a carattere collettivo e interdisciplinare, temporalmente circoscritta e orientata a un obiettivo specificato. Sin dagli anni settanta, i contributi che hanno affrontato il problema della “gestione” dei progetti si sono quindi prevalen-

² Implicita, ma non per questo meno qualificante, è la dimensione super-individuale del progetto: il riferimento è sempre a un fenomeno collettivo, e proprio da questo proviene l'enfasi posta sulle dinamiche e sulla gestione del “gruppo di progetto”.

³ Si pensi ai software dedicati esistenti, come ad esempio “Project” di Microsoft.

temente concentrati sugli aspetti di metodo (definizione e controllo delle fasi), sulla figura del responsabile di progetto (ruolo e competenze del *project manager*), e sull'assetto organizzativo, stressando in particolare l'idea di integrazione ad orientamento tecnico. Si trascura, invece, il problema della forma contrattuale più adeguata alla regolazione del lavoro a progetto, dando per scontato che le risorse impiegate nel progetto siano interne all'azienda, legate ad essa a tempo indeterminato, proprio in ragione della specificità/incertezza della prestazione. Normalmente, i partecipanti al progetto godono di margini di discrezionalità superiori rispetto a quanto accade nelle attività di routine, ma si danno casi in cui la gestione del progetto si sostanzia in modalità di coordinamento altrettanto strutturate e proceduralizzate⁴.

Il confronto testuale fra la connotazione giuridica e quella organizzativa di "progetto" evidenzia dunque come solo due degli attributi indicati dalla riflessione organizzativa siano presenti anche nel testo legislativo: il tempo e il risultato. Con riferimento al tempo, il legislatore non è tanto preoccupato di affermare la durata (circonscritta) della prestazione quanto la necessità che il prestatore concili la propria esecuzione con le esigenze organizzative del committente. Con riferimento al risultato, entrambe le connotazioni sembrano convergere sull'idea che non c'è (lavoro a) "progetto" laddove non se ne possa specificare il risultato finale. Ma tanto nella riflessione organizzativa quanto in quella giuridica non si è mancato di rilevare quanto il risultato di un progetto, proprio in quanto attività unica, possa essere gravato da incertezza.

Ora, essendo il contratto di lavoro a progetto solo uno dei nuovi istituti introdotti dalla recente legislazione ispirata alla flessibilità, si ritiene che ulteriori elementi di comprensione possano venire dalla ricostruzione della sua genesi, e dunque dall'esplicitazione gli antecedenti teorici ai quali i giuristi del lavoro si sono rifatti per motivare la sua istituzione.

3. Gli antecedenti teorici delle nuove fattispecie

I termini "post-fordismo", "esternalizzazione" e "flessibilità" sembrano oggi indissociabili, e formano una circonferenza logica che evidentemente, al giuslavorista, appare scontata. "Nelle argomentazioni dei giuristi e dei magistrati del lavoro – afferma Salento (2003:12) – domina l'opinione che le rappresentazioni giuslavoristiche tradizionali – prime fra tutte quelle codicistiche – siano obsolete rispetto alla effettiva configurazione dei rapporti di produzione, così che la normativa di tutela risulti obiettivamente inapplicabile alle realtà produttive "post-fordiste". La crisi del diritto del lavoro è dunque, in questi discorsi [...], una conseguenza ineluttabile delle trasformazioni sociali, che reclama un aggiornamento, un *adeguamento* delle categorie giuridiche". All'origine di questa opinione c'è, precisa Carabelli (2003:4), un elemen-

⁴ Non è utile, per inciso, prendere in considerazione le nozioni di "programma", "fase" o "attività", anch'esse richiamate nel testo di Legge; si tratta infatti di nozioni generiche, applicabili a qualsivoglia parte o porzione di un ciclo produttivo e, pertanto, prive di capacità discriminante.

to metodologico, e cioè “l’innegabile diffusione di un metodo di lavoro fondato sulla rispettosa acquisizione, quale premessa del ragionamento giuridico, dei “dati” della realtà del mondo economico e della produzione, quali risultanti dagli studi ed elaborazioni scientifiche dei cultori delle scienze economiche, sociologiche ed organizzative di tutto il mondo, ed in particolare di quello anglosassone”. “Da sempre – afferma Magnani (2004:166) – il diritto del lavoro incontra (o si innesta con) le ragioni dell’economia e sotto questo profilo è da considerare un diritto di frontiera. Lo stile dell’incontro tra diritto e economia è però cambiato. Si è prodotto, o si sta producendo, un vero e proprio mutamento culturale: le categorie prima sociologiche, oggi economiche, non rappresentano più una <contaminazione> e neppure, da altra, opposta, angolazione metodologica, solo un arricchimento culturale, ma addirittura una *chiave di lettura*” (corsivo aggiunto). L’osservazione di questo fenomeno dal versante organizzativo consente di ragionare su due questioni.

La prima riguarda *quali* teorie organizzative, in particolare, sono state adottate dai giuristi come descrizione della “realtà” dell’attuale organizzazione economica; è una questione a pieno titolo di sociologia della conoscenza e che non troverà spazio nel presente ragionamento⁵. La seconda questione riguarda invece la *necessità* delle implicazioni che i giuristi hanno ricavato da quelle teorie, e sulle quali hanno impostato la recente stagione regolativa. E’ una questione interna alla teoria organizzativa ma che impatta sul diritto del lavoro attraverso la nozione di “subordinazione”: flessibilità ed esternalizzazione sono infatti i costrutti economico-organizzativi che hanno provocato, sul piano giuridico, la cosiddetta “fuga dal lavoro subordinato” (Ichino:1990) e quindi la crisi del diritto del lavoro. Senza interrogarci dunque sul perché certe teorie organizzative hanno prevalso su altre, intendiamo discutere la seconda questione, cominciando col rilevare che i riferimenti economico-organizzativi principali quando non esclusivi utilizzati dai giuristi sono stati la teoria organizzativa funzionalista (contingentista) e la cosiddetta *organizational economics*. E’ da queste che i giuristi hanno ricavato la descrizione e la spiegazione delle trasformazioni economico-organizzative note come post-fordismo, e da queste hanno ricavato, rispettivamente, l’esigenza di adattamento flessibile e l’esigenza di razionalizzazione efficiente dei processi produttivi: nel paragrafo intitolato “Cambia il modello organizzativo della produzione”, Sacconi, Reboanti e Tiraboschi (2004:133) affermano che è “fondamentale affrontare con decisione e coraggio il cambiamento e promuovere l’adattabilità di lavoratori e imprese rispetto alle logiche, costantemente fluttuanti, dei nuovi mercati e

⁵ Se non per quanto ricorda lo stesso Carabelli (2003:7): “non ci si dovrebbe nascondere che ad essere assunte quale esplicita o implicita premessa del ragionamento giuridico sono state, in realtà, le risultanze di una letteratura scientifica [...] che è, a sua volta, rappresentativa dell’egemonia vantata, in un determinato momento storico, dagli studiosi appartenenti a una precisa area culturale nell’ambito della relativa comunità scientifica, la quale ha identificato nei valori del mercato (non “libero” ma) senza vincoli, dello sviluppo economico (non sostenibile ma) illimitato, della globalizzazione (non anche dei diritti, ma solo) dei mercati, dell’impiego flessibile (non regolato ma) libero della forza lavoro, i punti cardinali di una fase storica in cui [...] si assiste a una vera e propria rivoluzione dei sistemi di produzione capitalistici. Concezioni rispetto alle quali, com’è noto, non mancano letture assai critiche, le quali non sono state effettuate solo in termini di rifiuto altrettanto radicale, ma anche con fiducioso animo riformatore”.

dei nuovi modelli organizzativi. [...] L'innovazione richiede infatti che l'investimento in tecnologie possa dare un adeguato ritorno grazie a risorse umane competenti e modelli organizzativi idonei a valorizzarne tutte le potenzialità. In particolare, le tecnologie del calcolo e della comunicazione hanno determinato il superamento del modello "verticale" e quindi del ciclo produttivo integrato dove tutti i lavoratori svolgevano mansioni rigidamente predeterminate e [...] dipendevano dallo stesso datore di lavoro. La rivoluzione digitale consente infatti a società diverse disperare in rete, favorendo la specializzazione di ciascuna. Risulta così conveniente a ciascun operatore concentrarsi sul proprio *core business* ed approvvigionarsi da soggetti terzi per la logistica, il *facility management*, l'amministrazione, i sistemi informativi e così via. Così cambia il lavoro: non solo maggiore creatività, intraprendenza e specializzazione [...] ma anche redistribuzione dei rapporti di lavoro in capo alle diverse società. L'*outsourcing* diventa il modo ordinario con cui le attività produttive – di beni come di servizi - si relazionano secondo un nesso di reciproca convenienza (orizzontale) in luogo del precedente rapporto gerarchico (verticale) che univa le diverse funzioni". Una citazione della cui lunghezza ci scusiamo, ma che ci è sembrata necessaria non solo per l'autorevolezza degli autori ma anche perché rivela emblematicamente i riferimenti economico-organizzativi utilizzati nel ragionamento giuridico, segnatamente la teoria organizzativa funzionalista e l'economia dell'organizzazione. Chiarito questo, è possibile allora riconsiderare sinteticamente quelle formulazioni e vedere che rapporto c'è fra i loro esiti e la nuova stagione di regolamentazione del lavoro.

Nella teoria organizzativa funzionalista (contingentista) l'organizzazione è un sistema aperto all'ambiente, rispetto al quale deve trovare un adattamento (*fit*): maggiore la complessità ambientale, e dunque l'incertezza (il riferimento è oggi ai fenomeni di "ipercompetizione", di "globalizzazione"...), maggiore è la necessità dell'organizzazione di essere flessibile e cioè di darsi una configurazione "organica" (vs "meccanica"; Burns e Stalker:1961). Nelle forme organizzative organiche la formalizzazione è più blanda, la gerarchia (verticale) è minore, e i ruoli sono quindi più vagamente definiti, con l'effetto che il lavoratore può esercitare maggiore discrezionalità. Nel famoso *case study* Alpha&Omega (Burns e Stalker:1961), due imprese di produzione di componenti elettroniche sono alle prese con una commessa altamente complessa. Alpha è gerarchica, i ruoli e i processi sono altamente formalizzati, Omega è poco gerarchica, e i ruoli e i processi sono blandamente formalizzati. Di fronte alla complessità della commessa, la rigida formalizzazione di Alpha si rivela incapace di rispondere alle esigenze del committente in termini di tempo e di qualità e sarà quindi Omega, più flessibile, adattabile, organica, ad aggiudicarsi la commessa. Poi, non appena il nuovo componente elettronico riceve una progettazione esecutiva definitiva, la formalizzazione garantisce guadagni di efficienza e così le commesse successive vengono affidate ad Alpha. Come dire, di fronte a compiti/situazioni complessi e caratterizzati da elevata incertezza, la flessibilità delle procedure e delle persone è necessaria, anche a costo di qualche inefficienza. Non c'è, quindi, una relazione stringente fra organicità/flessibilità ed efficienza; piuttosto, c'è bisogno di indivi-

dui capaci di agire i maggiori gradi di libertà derivanti dalla minore formalizzazione⁶. Per questi motivi, l'adattamento dell'organizzazione all'incertezza attuale impone una riconfigurazione dei ruoli in direzione, si dice, di maggiore autonomia. E' per questa via che il ragionamento organizzativo funzionalista ha indotto e autorizzato i giuristi a mettere in crisi la nozione di subordinazione. Ma nella teoria funzionalista dell'organizzazione, autonomia e discrezionalità sono usati come sinonimi quando invece sono due cose ben diverse: autonomia è la capacità di produrre le proprie regole, ed evoca quindi l'indipendenza, mentre discrezionalità si riferisce a uno spazio d'azione nell'ambito di un processo già regolato, e dunque evoca la dipendenza/subordinazione (Maggi: 1993; 2003)⁷. Ecco che la necessaria organicità/flessibilità organizzativa, e la discrezionalità individuale che ne consegue, non oblitera la nozione di subordinazione. E pertanto, come si è osservato discutendo del *project management*, il ricorso alla teoria organizzativa funzionalista, e le esigenze di flessibilizzazione che se ne ricavano, nè impongono nè autorizzano a sostituire la subordinazione con un contratto altro.

La teoria dei costi di transazione, nella sua formulazione originaria (Williamson:1975), individua nella specificità, nell'incertezza e nella frequenza che caratterizza le transazioni, le dimensioni rilevanti nella spiegazione degli assetti organizzativi, e cioè nel determinare quale forma, fra mercato e gerarchia, sia più efficiente e dunque si affermi. Tuttavia, ben presto, quelle dimensioni palesarono effetti "contrastanti" (Grandori, 1999:501), tali per cui, dato un certo livello, ad esempio, di specificità, non è possibile affermare in astratto la maggiore efficienza relativa dell'organizzazione interna rispetto a quella esterna. Nel tentativo di risolvere questo deficit esplicativo della variabilità strutturale, lo stesso Williamson (Cfr. *Hybrids*) e i suoi seguaci (Ouchi:1980; Barney e Ouchi:1986) elaborarono delle riformulazioni della teoria per dare atto e conto del fatto che la fenomenologia organizzativa non è affatto polarizzata fra mercato (autonomia) e gerarchia (subordinazione) ma si accumula invece *fra* queste due forme, in forma di ibridi - dai mercati cosiddetti "assistiti" alle "quasi-imprese" - caratterizzati da combinazioni di meccanismi concorrenziali e meccanismi di coordinamento e controllo organizzativi e sociali. Nelle reti di imprese, cioè, le relazioni sono (anche) asimmetriche e incorporano elementi extragiuridici tipici delle relazioni di subordinazione. L'esternalizzazione, anche quando fosse possibile computarne l'assoluta opportunità in termini strettamente economici in quanto modalità imprescindibile di razionalizzazione efficiente dei processi produttivi, non è sinonimo di autonomia. Quindi, nei loro esiti prescrittivi, né la teoria organizzativa funzionalista né la teoria economica dell'organizzazione espungono la subordinazione, e il ricorso a quelle teorie come a rappresentazioni attendibili in quanto "scientifiche"

⁶ A questo fine, negli stessi anni, McGregor (1960) metteva a punto uno strumentario sostanzialmente insuperato di gestione delle risorse umane composto di arricchimento, allargamento delle mansioni ed *empowerment*, e ispirato all'idea, sottesa al ragionamento di Sacconi et al (2004, op.cit) sopra riportato, che ruoli vari e ricchi impattino positivamente sulla soddisfazione del lavoratore e da questa sulla performance.

⁷ La delega, come ha ben illustrato Maggi (2003:156), è anch'essa una forma della subordinazione, e questo spiega peraltro perché le posizioni dirigenziali siano giuridicamente ricondotte all'ambito della subordinazione.

che” delle trasformazioni in atto nella realtà economica non giustifica, di per sé, né la “fuga dal lavoro subordinato” né quindi la “crisi” del diritto del lavoro come ambito regolativo della subordinazione.

4. Considerazioni conclusive e direzioni di ricerca

Per quanto detto, si potrebbe allora suggerire ai giuristi di “leggere meglio” la teoria organizzativa, e di ricavarne fattispecie giuridiche coerenti alla descrizione della realtà economica da queste fornita⁸. Ad esempio, lo schema interpretativo fornito dall’economia dell’organizzazione (specificità, incertezza, frequenza) si declina nello specifico delle relazioni di lavoro, individuando quattro forme regolative/contrattuali (Williamson:1981; Manzolini:1984, Pilati:1995): i contratti *completi* (istantanei/contingenti), i contratti *obbligativi*, i contratti *associativi* e i contratti *relazionali*.

Tabella 1 Le strutture di governo delle relazioni di lavoro.

	(alta)	Specificità delle risorse umane	(bassa)
(alta) Complessità in- formativa (bassa)		Contratti relazionali	Contratti associativi
		Contratti obbligativi	Contratti completi

Fonte Adattamento da Manzolini (1984: 128) e Pilati (1995: 401)

Se si connota il “progetto” come un’attività caratterizzata da unicità ed innovatività (Cfr: par. 2), l’area tassonomica in cui ricade non può che essere quella caratterizzata da (media o alta) specificità della prestazione attesa (l’area grigia della Tavola 1). In quell’area, è la maggiore o minore complessità informativa che caratterizza l’attività - definita in termini di osservabilità dei comportamenti e/o misurabilità dei risultati - a determinare la scelta tra contratti relazionali o contratti obbligativi. Ora, se si escludono le situazioni nelle quali, al contempo, né sono osservabili i comportamenti né misurabili i risultati, la regolazione del lavoro a progetto invoca assetti obbligativi, governati da qualche composizione di autorità, regole, e incentivi legati ai risultati.

⁸ Non è questa la sola conseguenza possibile del ragionamento condotto. Fra i giuristi, c’è infatti chi ritiene (così Salento, 2003) che le teorie economico-organizzative siano state deliberatamente strumentalizzate ai fini di una precisa politica del diritto e, conseguentemente, invoca un’emancipazione del diritto del lavoro dall’ “egemonia” esercitata dalle scienze economiche (così Carabelli, 2003).

Più problematico, invece, l'utilizzo delle stesse variabili ai fini della scelta tra contratti obbligativi interni o esterni. Solo in condizioni particolari o "miste" – segnatamente quando i risultati sono misurabili e la specificità è intermedia – vi sarebbe incentivo ad adottare un contratto obbligativo esterno, come il nostro contratto di collaborazione a progetto. Ma in molti altri casi, come ad esempio in presenza di osservabilità dei comportamenti e misurabilità dei risultati generali ma non individuali, può risultare più efficiente un contratto obbligativo interno, basato cioè (anche) su autorità e regole, e di lungo termine, come il tradizionale contratto di lavoro dipendente.

Le presenti considerazioni testimoniano quindi i limiti previsivi della *organizational economics*, e le difficoltà interpretative che permangono a fronte degli importanti tentativi di integrazione che l'originaria formulazione williamsoniana ha conosciuto in riferimento alle relazioni di lavoro (tra gli altri, Pilati 1995:401; Grandori 1999:390). Il lavoro a progetto, detto altrimenti, non sembra così facilmente inquadrabile nella tassonomia.

Mantenendo allora l'impostazione metodologica richiamata da Carabelli (Cfr: par. 3), per cui la regolazione giuridica *segue* la descrizione scientifica della realtà (di cui la tassonomia è espressione), si dovrebbe affermare che la fattispecie "contratto di collaborazione a progetto" è inadeguata alla realtà e che pertanto bisognerebbe escogitare un'altra fattispecie, più conforme o adeguata alla realtà stessa⁹. Delle ragioni che sconsigliano un siffatto itinerario, qui ne indichiamo una, e piuttosto basilare. Il diritto del lavoro, nelle intenzioni dei giuristi di Weimar (Arrigo e Vardaro:1982), arricchisce l'impianto civilista/commerciale con la considerazione del diverso *status* dei contraenti, riconoscendo cioè l'inferiorità negoziale/contrattuale del lavoratore rispetto al datore e quindi tutelandolo. La teoria dei costi di transazione si fonda invece sul teorema di Coase e cioè su una "semplice proposizione" che, secondo Milgrom e Roberts (1994:72) "costituisce il fondamento dell'approccio dei costi di transazione alla teoria dell'impresa e delle altre organizzazioni economiche: se le parti contrattano efficientemente, e se le loro preferenze non presentano effetti ricchezza¹⁰, allora l'attività creatrice di surplus sulla quale si accordano *non dipende né dal potere contrattuale delle parti, né dalla distribuzione delle dotazioni iniziali*: al contrario, è la sola efficienza che determina la scelta di tale attività" (corsivo aggiunto). Lo status individuale, il potere delle parti, non è quindi una variabile esplicativa della variabilità strutturale. La "realtà" economica e organizzativa descritta dalla *organizational economics* è indipendente dal potere, e in particolare dal differenziale di potere fra datore e lavoratore che giustifica il diritto del lavoro come ambito regolativo specifico (subordinazione). "Crisi" del diritto del lavoro dunque, e *inevitabilmente* po-

⁹ Per questa via si comprende forse la cosiddetta "inflazione di diritto" che sembra paradossalmente accompagnare le fasi di deregolamentazione: "quel che è indubbio è che, in nome della cosiddetta deregolamentazione, il diritto del lavoro ha conosciuto di recente momenti di vera e propria ipertrofia[...]" (Salento, 2003:153). Ancora, "il solo d.lgs. n.276 del 2003 contiene ben 86 articoli, molti dei quali composti da decine di commi. In termini di semplificazione c'è di che rimpiangere i 41 articoli dello Statuto dei lavoratori del 1970 e le asciutte norme (artt. 2094-2134) del codice civile del 1942" (Mariucci, 2005).

¹⁰ "Effetto Ricchezza: la variazione del prezzo di riserva e nelle quantità che un individuo desidera consumare ad un dato prezzo per effetto di una variazione della ricchezza del consumatore" (Milgrom e Roberts, 1994:868)

tremmo aggiungere a questo punto. Tuttavia, questa conclusione non impone necessariamente l'emancipazione del diritto del lavoro dalla teoria organizzativa, come numerosi giuslavoristi oggi reclamano.

L'alternativa, che data l'economia di questo lavoro non può che essere richiamata e suggerita come direzione di ricerca, è un dialogo interdisciplinare rinnovato, in quanto articolato a partire da una diversa rappresentazione della "realtà" e cioè da una teoria organizzativa diversa, quale sembra prospettarsi la teoria dell'agire organizzativo (Maggi:2003). Una teoria che consideri l'organizzazione non come un'entità reificata ma come un processo intenzionale produttore di ordine e quindi di regole extra-giuridiche, formalmente e materialmente razionali, come già messo in luce da Weber (1922). Una teoria capace di distinguere tra autonomia e discrezionalità e quindi capace di tematizzare propriamente la subordinazione. E una teoria, infine, non oggettivista, che riconosca l'interazione non deterministica tra regole organizzative e regole giuridiche nella generazione della variabilità strutturale.

Bibliografia

- Arrigo, G. e Vardaro G. (a cura di) (1982), *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania prenazista*, Edizioni Lavoro, Roma
- Altieri, G. (2005), *Dalle collaborazioni coordinate continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano*. In M. Pallini (a cura di) *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*. Il Mulino, Bologna.
- Barney, J.B. e Ouchi, W.G. (1986), *Organizational Economics*, Jossey Bass, San Francisco
- Burns, T. e Stalker, G.M. (1961), *The management of innovations*, Tavistock, London (Trad. it, Direzione Aziendale e Innovazione, Angeli, Milano, 1971)
- Carabelli, U (2003), *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Working Paper Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", N.15, Relazione presentata al congresso dell'AIDLASS, Teramo, Maggio 2003.
- Grandori, A. (1999), *Organizzazione e comportamento economico*, Il Mulino, Bologna
- Ichino, P. (1990), *La fuga dal lavoro subordinato*, in *Democrazia e Diritto*, p.69
- Maggi, B. (1993), *Tradizione e innovazione nello studio interdisciplinare del lavoro*, Introduzione a G. De Terssac, *Come cambia il lavoro*, Etas, Milano
- Maggi, B. (2003), *De l'agir organisationnel*, Octares Editions, Toulouse
- Magnani, M (2004), *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e relazioni Industriali*, n. 101
- Manzolini, L. (1984), *Economia e Organizzazione delle Transazioni di Lavoro in Impresa*, Giuffrè, Milano
- Mariucci, L. (2005), *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, in corso di pubblicazione su AA.VV., *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*
- McGregor, D. (1960), *The human side of the enterprise*, McGraw-Hill, New York (Trad. it. L'aspetto umano dell'impresa, Angeli, Milano, 1972)
- Milgrom, P. e Roberts, J. (1994), *Economia, organizzazione e management*, Il Mulino, Bologna
- Neri, M. (2005), *Organizzazione e regolazione della relazione di lavoro a progetto*, in M. Pallini (a cura di), *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*, Il Mulino, Bologna.
- Ouchi, W.G. (1980), *Markets, Bureaucracies and Clans*, in *Administrative Science Quarterly* n° 25
- Pallini, M. (2005), *Il lavoro a progetto ritorno al futuro*, in M. Pallini (a cura di), *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*, Il Mulino, Bologna.

- Pilati, M. (1995), *L'organizzazione delle relazioni di lavoro*, in A. Grandori, *L'organizzazione delle Attività Economiche*, Il Mulino, Bologna
- Reyneri, E. (2005), *Tra autonomia professionale e subordinazione economico-organizzativa*, in M. Pallini (a cura di) *Il lavoro a progetto: studio interdisciplinare comparato*, Il Mulino, Bologna
- Sacconi, M., Reboanti, P. e Tiraboschi, M. (2004), *La società attiva*, Marsilio, Venezia
- Salento, A. (2003), *Postfordismo e ideologie giuridiche – nuove forme di impresa e crisi del diritto del lavoro*, Angeli, Milano
- Weber, M. (1922), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Mohr, Tubingen (Trad. It. *Economia e Società*, Comunità, Torino, 1995)
- Williamson, O.E. (1975), *Markets and Hierarchies: analysis and antitrust implications*, Free Press, New York
- Williamson O.E., (1981), *The Economics of Organization: the Transaction Cost Approach*. *American Journal of Sociology*, 3. (Trad. It. in R.C.D. Nacamulli, A. Rugiadini (a cura di) *Organizzazione e Mercato*, Bologna, Il Mulino, 1985).