

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La «legge Treu» venticinque anni dopo: un percorso di letture per riflettere sul presente

Michele Tiraboschi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 9/2022

ABSTRACT

Il 19 luglio di venticinque anni fa entrava in vigore la legge 24 giugno 1997, n. 196, meglio nota come «legge Treu», pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4 luglio 1997 e contenente norme in materia di promozione della occupazione. Una legge fortemente contrastata e controversa, come tutte le più rilevanti riforme del mercato del lavoro in Italia. A suo tempo si disse che ci sarebbero voluti anni, se non decenni, per fornire un bilancio realistico di questa legge. Un lasso di tempo significativo è ora passato, ma va anche subito detto che un bilancio tecnico di questa legge non è certo possibile. Solo pochi anni dopo la sua entrata in vigore questa legge venne infatti ampiamente assorbita (e in parte abrogata, come nel caso del lavoro interinale) dalla «legge Biagi» e, a seguire, dalla continua riscrittura, come si trattasse di una Tela di Penelope, delle flessibilità e delle tutele del lavoro attraverso numerosi e ulteriori interventi legislativi approvati da Governi di vario colore e impostazione. È impossibile, pertanto, sviluppare analisi economiche puntuali. Venticinque anni sono, se mai, il giusto tempo per un tentativo di bilancio storico e politico di questa riforma, che, certamente, può essere intesa come prima tappa del processo di profonda rivisitazione e anche di necessaria modernizzazione del diritto del lavoro italiano e delle sue tecniche di tutela.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Venticinque anni sono un tempo congruo per un bilancio della «legge Treu». Il bilancio può essere però essenzialmente politico visto che gran parte delle misure e delle disposizioni in essa contenute sono state presto superate e abrogate da leggi successive
- La prospettiva storica consente ora di vedere nella giusta dimensione le polemiche politiche e sindacali del tempo che hanno presentato come processo di deregolamentazione e liberalizzazione del mercato del lavoro quello che era, più semplicemente un tentativo di modernizzazione del nostro mercato del lavoro per superare limiti e ineffettività della legislazione sino ad allora vigente
- Il tratto distintivo della «legge Treu» è stato quello della flessibilità normata e della valorizzazione del dialogo sociale. Non a caso la legge è stata preceduta da un robusto e ben strutturato patto sociale che rappresenta ancora oggi un modello per metodo e tecnica di normazione

IL MESSAGGIO

Con la «legge Treu» si è cercato per la prima volta in Italia, in modo pragmatico e certamente sperimentale, di spezzare quella ipocrisia tutta italiana e tutta intellettuale di affermare a gran voce diritti sulla carta senza però poi minimamente farsi carico di verificare cosa davvero succede nel mercato del lavoro e nei luoghi produttivi. Quando la riforma venne approvata il tasso di occupazione italiano era di poco superiore al 50 per cento (solo una persona su due, in età di lavoro, aveva insomma un lavoro regolare), con una grande penalizzazione per i giovani e le donne e per la popolazione residente nel Mezzogiorno e con comode scorciatoie nella gestione di esuberanti e crisi aziendali che ancora oggi gravano, con le politiche dei sussidi passivi e dei pre-pensionamenti, sulla tenuta del nostro sistema di welfare pubblico. Vero anche che la legge rappresentava solo un tassello di un più ampio progetto di riforma, noto come «Statuto dei lavori», che non ha mai preso forma e che ha portato in nostro Paese a intervenire con decisione sul versante delle flessibilità senza però ancora costruire una trama adeguata di tutele sul mercato del lavoro a partire dal nodo irrisolto delle politiche attive del lavoro.

Indice

1. La «legge Treu» venticinque anni dopo	4
2. Un bilancio politico della «legge Treu»	5
3. «Legge Treu»: una lezione imparata a metà.....	6
4. Documentazione essenziale e proposte di lettura	9

1. La «legge Treu» venticinque anni dopo

Il 19 luglio di venticinque anni fa entrava in vigore la legge 24 giugno 1997, n. 196, meglio nota come «legge Treu», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 154 del 4 luglio 1997 e contenente norme in materia di promozione della occupazione. Una legge fortemente contrastata e controversa, come tutte le più rilevanti riforme del mercato del lavoro in Italia, contrassegnata da un dibattito parlamentare a dir poco turbolento e tale da incidere non poco sulla tenuta dell'impianto originario della riforma (presentata ben due anni prima, alla Camera dei Deputati, con il disegno di legge 26 giugno 1995, n. 2764, su cui vedi T. Treu, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, n. 2, pp. 7-18), in talune parti smantellata per la difficoltà di raggiungere un sufficiente consenso politico e sindacale.

A suo tempo si disse – rispetto alle polemiche e ai limiti di un dibattito fortemente ideologico, schiacciato come era tra una lettura di spinta “modernizzazione” e una, opposta, di vile “mercificazione” del lavoro – che **ci sarebbero voluti anni, se non decenni, per fornire un bilancio realistico di questa legge**. Un lasso di tempo significativo è ora passato, ma va anche subito detto che **un bilancio tecnico di questa legge non è certo possibile**. Solo pochi anni dopo la sua entrata in vigore questa legge venne infatti ampiamente assorbita (e in parte abrogata, come nel caso del lavoro interinale) dalla «legge Biagi» e, a seguire, dalla continua riscrittura, come si trattasse di una Tela di Penelope, delle flessibilità e delle tutele del lavoro attraverso numerosi e ulteriori interventi legislativi approvati da Governi di vario colore e impostazione.

È impossibile, pertanto, sviluppare analisi economiche puntuali, come pure si è cercato di fare nei primi anni di vigenza della legge (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (Cnel), *Rapporto sul mercato del lavoro 1997-2001*, 2002), **in termini di effetti e impatto sul mercato del lavoro delle diverse disposizioni in essa contenute**, che, per essere operative, hanno in molti casi dovuto aspettare la conseguente decretazione ministeriale, come nel caso della regolazione dei tirocini formativi con il [decreto 25 marzo 1998, n. 142](#), e il lento adattamento da parte dei contratti collettivi, come dimostra la paralisi della norma simbolo, quella del lavoro tramite agenzia, che dovette attendere un anno – con il sofferto [accordo interconfederale del 16 aprile 1998 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil](#), fortemente “sollecitato” dal Ministro del lavoro – per essere almeno parzialmente operativa in tutti i settori produttivi (vedi M. Di Pace, *Il “Pacchetto Treu”, un anno dopo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 4, pp. 513-526). Parrebbe oggi un esercizio di archeologia giuridica una puntuale analisi delle diverse disposizioni in essa contenute, proprio perché in larga parte abrogate o esaurite (pensiamo al piano straordinario per l'occupazione nel Mezzogiorno) o comunque ampiamente superate dalla normativa che ha fatto seguito. È del resto sufficiente leggere i «commenti dall'interno» – così li aveva definiti Marco Biagi nella breve nota introduttiva del volume da lui curato, di prima analisi della riforma, realizzato con il coinvolgimento di «autori che appartengono alla Amministrazione che ha provveduto anche al lavoro preparatorio» e che di lì a poco sarebbero stati «impegnati nell'attuazione e nella gestione della legge medesima» (M. Biagi, *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, 1997, pp. 1-408) – per coglierne i contenuti di dettaglio e la portata tecnica.

2. Un bilancio politico della «legge Treu»

Venticinque anni sono, se mai, il giusto tempo per un tentativo di bilancio storico e politico di questa riforma, che, certamente, può essere intesa come prima tappa del processo di profonda rivisitazione e, per quanto possa valere la mia opinione, anche di necessaria modernizzazione del diritto del lavoro italiano e delle sue tecniche di tutela.

Sono i due principali protagonisti di questa legge a darci delle utili chiavi di lettura in questa direzione con contributi che, ancora oggi, ritengo valga la pena leggere anche per riflettere sul dibattito di questi ultimi anni sulle riforme del lavoro: mi riferisco al saggio di **Tiziano Treu del 1997 su *Politiche del lavoro e strumenti di promozione della occupazione*** (in M. Biagi, *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, cit., pp. 3-20) e a quello di **Marco Biagi dello stesso anno dal titolo *Un diritto in evoluzione. Riflessioni sulla legge n. 196/1997***. Nel saggio di Marco Biagi si trova una sintesi essenziale dei contenuti della legge e della loro portata tecnica, mentre nel saggio di Tiziano Treu si trovano la visione e le linee di politica legislativa perseguite con questa legge espresse nei termini di un netto rifiuto delle logiche liberistiche anche nella loro versione soft – su cui invece molta letteratura ancora oggi insiste nel valutare la riforma (vedi, tra i tanti, P. Colloca, *24 giugno 1997: l'approvazione del «Pacchetto Treu»*, in *il Mulino*, 2019) –, nell'ancoraggio alle politiche europee per l'occupazione, nel mix calibrato di politiche economiche e di ripensamento del sistema della formazione e della istruzione entro cui collocare gli interventi di flessibilizzazione delle regole del lavoro. Il tutto dentro una logica di vera concertazione e di forte sostegno della contrattazione collettiva, chiamata a coltivare le numerose “deleghe” aperte dal legislatore sui punti più controversi della riforma, e nella convinzione della necessità di norme diversificate per i singoli settori economici e produttivi (vedi T. Treu, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione della occupazione*, cit., qui p. 12). Di particolare interesse sono anche l'idea di una legislazione leggera e per principi, con ampio rinvio alla normazione di rango secondario, come bene illustrato dal caso del *job sharing*, che venne “regolato” per il tramite di una circolare ministeriale (vedi M. Tiraboschi, *La disciplina del contratto di lavoro ripartito (c.d. job-sharing) nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1998, p. 405 ss.), e soprattutto la consapevolezza di essere solo a una tappa intermedia nel processo di modernizzazione del diritto del lavoro italiano nella attesa delle condizioni di agibilità politica e sindacale per avviare la scrittura di un nuovo *Statuto dei lavoratori* (vedi M. Biagi, *Progettare per modernizzare*, Introduzione alla documentazione progettuale raccolta in T. Treu, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, il Mulino, 2001).

Difficile, in ogni caso, accedere a una lettura in termini di liberalizzazione ed estrema flessibilizzazione o mercificazione del mercato del lavoro italiano. Non solo se si pensa a quanto poi avvenuto negli anni più recenti, in Italia e nel resto del mondo, in materia di regolazione del lavoro. La verità è che con la legge n. 196/1997 ci si collocava su un piano di “flessibilità normata” che **trovava il suo fondamento politico in un robusto e convincente patto tra Governo e rappresentanza di imprese e lavoro, il *Patto sul lavoro del 24 settembre 1996*, che, a una attenta lettura, può rappresentare ancora**

oggi un esempio di quell'agognato "patto sociale" di cui si parla tanto in questi mesi senza però venirne a capo.

3. «Legge Treu»: una lezione imparata a metà

Quella della «legge Treu» pare tuttavia una lezione appresa a metà, e questo non solo perché il bilancio politico è ancora in parte controverso. Pensiamo al caso del lavoro tramite agenzia, l'innovazione indubbiamente più significativa di questa legge e che, tuttavia, ancora oggi è in parte contestata se è vero che, anche nella Legislatura in corso, un Ministro del lavoro ebbe a paragonare il lavoro tramite agenzia al caporalato, forse incurante del fatto che il principio di parità di trattamento retributivo tra lavoratore interinale e lavoratore stabile esclude in radice ogni possibile analogia.

La verità è che con questa legge si cercava per la prima volta, in modo pragmatico e certamente sperimentale, di spezzare quella ipocrisia tutta italiana e tutta intellettuale di affermare a gran voce diritti sulla carta senza però poi minimamente farsi carico di verificare cosa davvero succede nel mercato del lavoro e nei luoghi produttivi. Non dimentichiamoci che quando la riforma venne approvata il tasso di occupazione in Italia era di poco superiore al 50 per cento (solo una persona su due, in età di lavoro, aveva insomma un lavoro regolare), con una grande penalizzazione per i giovani e le donne e per la popolazione residente nel Mezzogiorno e con comode scorciatoie nella gestione di esuberanti e crisi aziendali che ancora oggi gravano, con le politiche dei sussidi passivi e dei pre-pensionamenti, sulla tenuta del nostro sistema di welfare pubblico.

Rileggendo oggi i contributi di Tiziano Treu e di Marco Biagi – e i materiali elencati in bibliografia (documentazione essenziale e proposte di lettura) – e collegandoli alla attualità, due considerazioni su tutte mi pare siano degne di nota.

La prima è relativa al recente convegno annuale della associazione nazionale dei giuristi del lavoro tenutosi a [Torino lo scorso 16 e 17 giugno](#), dove è emersa una dimensione ancora prevalentemente sanzionatoria e rimediale delle tecniche di tutela del diritto del lavoro. **Resta ancora ai margini della riflessione giuslavoristica e delle politiche del lavoro la tecnica delle norme di incentivazione o norme-incentivo** nonostante l'autorevole invito di Edoardo Ghera, nelle giornate di studio di Alba del lontano 1978, a non sottovalutarne l'estrema importanza (E. Ghera, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, Relazione al Convegno AIDLASS su *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Alba, 1-3 giugno 1978). La lettura dei saggi di Treu e Biagi del 1997 ruota ampiamente attorno a questa concezione del diritto del lavoro, chiamato, con le innovazioni introdotte dalla legge n. 197/1997, non più solo a sanzionare e vietare ma anche a **promuovere l'occupazione di qualità, la redistribuzione del lavoro, la formazione dei lavoratori, la competitività delle imprese, la giustizia sociale** (vedi T. Treu, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione della occupazione*, cit., qui spec. pp. 11-12). Compito questo possibile solo valorizzando, sempre in chiave promozionale e non dirigistica, la funzione economica e istituzionale (e non solo politica) della

contrattazione collettiva, che rimane lo strumento più adeguato per affrontare le problematiche dei diversi mercati del lavoro settoriali e territoriali secondo quel principio di pluralismo e differenziazione sottolineato da Tiziano Treu nel commentare la legge.

La seconda considerazione, che apre non pochi interrogativi e anche dilemmi per il Legislatore in merito alla effettiva capacità di accompagnare il cambiamento senza che questo si risolva in una demolizione delle vecchie tutele senza crearne di nuove, è invece relativa al recente capitolo del [rapporto annuale dell'Istat](#) dedicato alle diseguglianze.

Il rapporto certifica infatti come nel mercato del lavoro italiano, analogamente a quanto sta avvenendo in tutto il mondo, si sia **significativamente ridotta negli ultimi venticinque anni l'occupazione standard**, e cioè il lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata. La progressiva diffusione di modalità temporanee di lavoro ha comportato un peggioramento della qualità complessiva della occupazione con la diffusione di **trattamenti retributivi annuali e benefici previdenziali inadeguati**. Istat segnala anche come l'occupazione indipendente e l'occupazione dipendente abbiano perso il loro carattere tradizionale mutuamente alternativo, ancora oggi sancito a livello di tutele normative e coperture previdenziali, collocandosi ora il lavoro subordinato e il lavoro autonomo tra i due poli di **un continuum di esperienze di lavoro nel quale sono rintracciabili forme di occupazione con caratteristiche proprie sia del lavoro dipendente sia del lavoro autonomo. Il lavoro standard (subordinato o autonomo) interessa ora solo il 59,5 per cento del totale della popolazione lavorativa**. Nel 2000 si attestava sul 65 per cento. **Ad aumentare in modo significativo è il lavoro dipendente di durata temporanea**. Dall'inizio degli anni Novanta del secolo scorso al 2019 i lavoratori a termine sono raddoppiati: da circa 1,5 milioni (il 10 per cento dei dipendenti e il 7 per cento degli occupati) a **oltre 3 milioni** (il 17 per cento dei dipendenti e il 13 per cento degli occupati). È inoltre **aumentata in modo cospicuo la quota di occupazioni temporanee di breve durata**: il 46,4 per cento dei dipendenti a termine nel 2021 ha registrato una occupazione di durata pari o inferiore ai 6 mesi. Nonostante nel corso del tempo siano aumentati anche i dipendenti a tempo indeterminato, la loro crescita è stata molto più contenuta di quella dei dipendenti a termine. Una altra forma di lavoro che negli anni si è particolarmente diffusa è **l'occupazione a orario ridotto**. In particolare, il **lavoro a tempo parziale è passato dall'11 per cento dei lavoratori all'inizio degli anni 2000 al 18,6 per cento del 2021**. Istat stima che, nella maggioranza dei casi pari al 60,9 per cento nel 2021, si tratti di part-time involontario, svolto cioè in assenza di occasioni di lavoro a tempo pieno.

A questo riguardo le riforme del mercato del lavoro degli ultimi venticinque anni, a partire dalla «legge Treu», hanno indubbiamente inciso sull'assetto delle tutele del lavoro spostando l'attenzione dal posto di lavoro alla occupabilità delle persone. Nel passaggio dal vecchio al nuovo diritto del lavoro tutte queste leggi **hanno tuttavia fallito completamente rispetto al grande capitolo delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale** a cui spettava il compito di compensare il venir meno dalla stabilità del posto di lavoro con la continuità occupazionale.

Sbaglierebbe tuttavia chi pensasse che l'esplosione del lavoro non standard sia imputabile alle leggi che hanno cercato di regolamentarlo essendo il fenomeno precedente alla sua regolazione. Lo stesso “decreto Dignità” del 2018, nonostante i

vincoli legali alla assunzione a termine e al lavoro tramite agenzia, non ha inciso sul contenimento della diffusione di forme di lavoro temporaneo, a conferma che il problema non è regolatorio ma di adattamento delle condizioni dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ai nuovi mercati transizionali del lavoro.

Il fenomeno infatti si spiega con l'innovazione tecnologica, la imponente contrazione del lavoro nel settore manifatturiero e industriale e la creazione di nuovo lavoro in settori poveri, come il lavoro domestico e di cura (ovvero con opportunità occupazionali intermittenti e discontinue come nel turismo). Non la fine del lavoro, ma certamente una sua imponente trasformazione, che **non può essere contrastata con politiche ancora pensate per una economia industriale**, con politiche attive del lavoro ancora intese e progettate in termini di ricollocazione da posto a posto.

Si tratta in effetti di **problemi complessi** che, a partire dal superamento della rigida contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, impongono di **ripensare radicalmente il nostro modello sociale** partendo dalle basi che sono un nuovo modello di scuola e università, la centralità della ricerca, la crescita del mercato del lavoro delle competenze e della professionalità, la regolazione e il controllo del nuovo mercato del tempo di lavoro a basso contenuto professionale, la valorizzazione della bilateralità e del welfare occupazionale. Un impegno che **rimette al centro il tema dello Statuto dei lavori** e richiama **logiche partecipative e il coinvolgimento attivo delle parti sociali**, come avvenne, in termini di metodo, con il protocollo Ciampi del 1993 e anche con quel patto del lavoro del 1996, dove si era tracciata una strada delle riforme del mercato del lavoro ancora rimasta a metà del guado nel passaggio dalle tutele del posto di lavoro alle tutele di nuova generazione per i moderni mercati transizionali del lavoro.

4. Documentazione essenziale e proposte di lettura

INTERVENTI

A. Guerra, C. Leccardi, *Principio di parità di trattamento nella somministrazione: a che punto siamo?*, in *Boll. spec. ADAPT*, 2022, n. 3

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

Legge 24 giugno 1997, n. 196

Disegno di legge Treu 18 giugno 1997, n. 1918

Relazione dell'XI Commissione permanente presentata alla Presidenza il 9 maggio 1997

Relazione dell'XI Commissione permanente presentata alla Presidenza l'8 maggio 1997

Disegno di legge 19 marzo 1997, n. 3468

Patto per il lavoro 24 settembre 1996

Disegno di legge 26 giugno 1995, n. 2764

DOCUMENTAZIONE INTERNAZIONALE

Corte di giustizia europea, sentenza 11 dicembre 1997, Job Centre II, causa C-55/96

ILO, *Convenzione sulle agenzie private per l'impiego*, 19 giugno 1997, n. 181

ILO, *Role of private employment agencies in the functioning of labour markets – Sixth item on the agenda*, Report VI, 1994

PERCORSI DI LETTURA

P. Colloca, *24 giugno 1997: l'approvazione del «Pacchetto Treu»*, in *il Mulino*, 2019

E. Massagli, *Piccolo compendio delle riforme del lavoro dal 1997 al 2018 dalla “qualità” alla “dignità”*, in M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)*, ADAPT University Press, 2018, n. 73, pp. 128-140

Intervista a T. Treu, *Somministrazione e politiche attive vent'anni dopo il pacchetto Treu*, in *Professionalità*, 2018, n. 3, pp. 16-18

S. Spattini, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, Giuffrè, Collana ADAPT, 2008, n. 16

M. Tiraboschi, *Le riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?*, Working paper ADAPT, 2006, n. 38

Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 1997-2001*, 2002

M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Giappichelli, 1999

M. Biagi, M. Tiraboschi, *Experimentation and Social Dialogue in the Transformation of the Italian Employment Law*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 1999

Creare lavoro. Conversazione con Tiziano Treu, in *Meridiana, Rivista di Storia e Scienze Sociali*, 1997

DOTTRINA

Dalla proposta alla attuazione

M. Biagi, *Un diritto in evoluzione. Riflessioni sulla legge 196/1997*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, Collana ADAPT, 2003 (ma 1997), n. 1, pp. 102-116

M. Di Pace, *Il "Pacchetto Treu", un anno dopo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 4, pp. 513-526

M. Biagi, *Un «commento dall'interno»*, in M. Biagi, *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1997

T. Treu, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, n. 2, pp. 7-18

Legge Treu e Statuto dei lavori

M. Napoli, *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 3, pp. 297-306

M. Magnani, *Verso uno Statuto dei lavori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 3, pp. 311-316

M. Biagi, M. Tiraboschi, *Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, su incarico del Ministro del lavoro Tiziano Treu (1997-1998)

La nuova disciplina del mercato del lavoro

P. Chiari, E. D'Angelo, A. Dipino, *Il decentramento dei servizi per l'impiego. Un impegno comune per il cambiamento*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1999, n. 3, pp. 333-350

P.A. Varesi, *La nuova disciplina del mercato del lavoro, riordino dell'intervento pubblico e ruolo dei privati*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 2, pp. 135-144

La regolazione dei tirocini

M. Tiraboschi, *Problemi e prospettive nella disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2001, n. 1, pp. 61-72

La disciplina sui lavori socialmente utili

P. Chiari et al., *La revisione della disciplina sui lavori socialmente utili*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1998, n. 2

La regolazione del lavoro tramite agenzia

M. Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite «agenzia» nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla legge n. 196/1997*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1997, n. 3, pp. 41-72

La regolazione per norme secondarie: il caso del job sharing

M. Tiraboschi, *La disciplina del contratto di lavoro ripartito (c.d. job-sharing) nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1998, p. 405 ss.