

IL MERCATO DEL LAVORO IN EUROPA TRA DEREGOLAZIONE E TUTELA DEI DIRITTI

di Vito Di Santo

Il saggio si propone di mettere in evidenza le dinamiche e le criticità del modello di organizzazione del mercato del lavoro in Europa: le indicazioni provenienti dal livello comunitario, votate alla creazione di un mercato che sia al contempo flessibile per le imprese e sicuro per i lavoratori, hanno carattere trasversale e si riflettono sui rapporti lavorativi nelle tre fasi di ingresso, di uscita e di contratto in essere (oltre ad avere un risvolto sui modelli di relazioni industriali). I diritti dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese trovano nuove forme di temperamento e di rafforzamento reciproco in un mondo produttivo sempre più lontano dal modello fordista e sempre più orientato all'*Industry 4.0*.

The paper aims to highlight the dynamics and criticalities of the labour market organisational model in Europe: the indications coming from the Community level, which are intended to create a market that is both flexible for businesses and safe for workers, are crosscutting in nature and have an impact on the three phases of working relationships – entry, exit, and contract – in addition to affecting industrial relations models. Workers' rights and companies' organisational needs find new forms of coexistence and mutual reinforcement in a production world that is further and further from the Fordist model, as well as increasingly oriented towards *Industry 4.0*.

1. IL MERCATO DEL LAVORO IN EUROPA E LE LINEE COMUNITARIE DI *FLEXICURITY*

Nel corso degli ultimi anni, i mercati del lavoro in molti Stati membri dell'UE sono stati caratterizzati da un crescente dualismo o segmentazione. Il concetto di segmentazione si riferisce alla situazione in cui, nel mercato del lavoro, coesistono prestatori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e altri lavoratori titolari di contratti a tempo determinato, spesso assunti per lavori temporanei, senza buone probabilità di approdare a una occupazione stabile (Davidsson, Naczyk, 2009; Fernández Huerga, 2010).

L'approccio neoclassico tende a presupporre l'esistenza di un *unico* mercato competitivo nel quale tanto i lavoratori quanto le imprese si troverebbero a confrontarsi liberamente. Date queste premesse, secondo i neoclassici è sempre possibile raggiungere un punto di equilibrio fra tutti i fattori che compongono il mercato del lavoro, grazie all'azione regolatrice della domanda e dell'offerta che fissa, in modo quasi omeostatico, il livello dei salari. All'interno della cornice neoclassica, dagli anni Sessanta si è imposta la teoria

del capitale umano (Fernández Huerga, 2010); diversamente dall'approccio neoclassico più ortodosso, secondo questa teoria il fattore-lavoro non sarebbe affatto omogeneo, ma differenziato al suo interno, innanzitutto rispetto alla disuguale dotazione di competenze posseduta dai singoli individui: il livello salariale riconosciuto dal mercato rispecchierebbe in modo fedele la produttività individuale, la quale, in ultima istanza, è proporzionale al livello di qualificazione.

Rispettivamente di matrice istituzionalista e marxista, le teorie sul *dualismo* (Doering, Piore, 1971; Berger, Piore, 1982) e sulla *segmentazione del mercato del lavoro* (Gordon, Edwards, Reich, 1973) hanno criticato l'assunto dell'uniformità e omogeneità del mercato del lavoro, mostrando come in esso convivano almeno due grandi insiemi: da una lato, un mercato del lavoro «primario» caratterizzato da occupazioni ben retribuite, stabilità contrattuale, possibilità di carriera e alti livelli di protezione e, dall'altro, un mercato «secondario» nel quale sono presenti bassi salari, alta vulnerabilità occupazionale e scarse possibilità di mobilità sociale. A questa distinzione principale nel corso del tempo, si è aggiunta un'ulteriore differenziazione all'interno del mercato primario, tra un settore «superiore» (dove si collocano i lavoratori più intellettualizzati, con maggiori compensi e che esercitano mansioni di natura dirigenziale o con un alto livello di autonomia) e un settore «inferiore» (dove si trovano i lavoratori manuali e subordinati).

Gli elementi principali che compongono questi approcci insistono sull'assunto che siano in particolar modo fattori di natura *istituzionale* a determinare la disuguaglianza dei redditi e delle opportunità di lavoro. Tra questi fattori figurano il sistema delle norme che regola il mercato, le organizzazioni sindacali, le tendenze e i comportamenti delle imprese e il livello tecnologico da esse incorporato. A partire dagli anni Settanta negli USA, e avvalorati da una significativa mole di ricerche empiriche, il problema della disuguaglianza e della povertà nel mercato del lavoro è quindi stato studiato come effetto di complessi processi di *balcanizzazione* attraverso i quali il mercato appare come una struttura ove vige una limitata mobilità e possibilità di accesso/uscita tra i differenti segmenti e nel quale le opportunità (di carriera e di guadagno) sono ascrivibili assai più alla collocazione di ciascuno all'interno della struttura che alle doti individuali (o alla qualificazione posseduta) (Kerr, 1954).

I mercati del lavoro segmentati creano molteplici problematiche sia da un punto di vista economico, sia da un punto di vista sociale: la segmentazione influenza negativamente l'equità, le prospettive di carriera, l'autostima e la produttività (Bentolila, Dolado, 1994). I lavoratori con forme precarie di occupazione spesso ricevono meno *on-the-job training*, riducendo perciò la produttività. Altri effetti negativi dei contratti flessibili includono un maggior numero di infortuni sul lavoro (Guadalupe, 2003) e vincoli di credito per i lavoratori temporanei (Barcelo, Villanueva, 2010). Al fine di realizzare un modello quanto più uniforme possibile a livello comunitario, l'Unione europea (UE) ha stilato una serie di linee guida a cui gli Stati membri dovrebbero adeguarsi. In particolare, il Consiglio europeo del marzo 2006 raccomandava agli Stati europei di dirigere particolare attenzione allo sfruttamento della positiva interdipendenza tra competitività, occupazione e sicurezza sociale: *flexicurity* diviene la parola d'ordine della rinnovata strategia comunitaria sul lavoro.

Il concetto di *flexicurity* può essere definito come un modello che incorpora un grado di sicurezza combinata di lavoro, occupazione e reddito, in modo da favorire contemporaneamente i lavoratori in posizione debole (attraverso inclusioni sociali, sostegno al reddito, partecipazione al mercato del lavoro, politiche attive) e un grado di flessibilità tale da permettere alle imprese di adeguarsi velocemente ai cambiamenti del mercato e a

quelli tecnologici, in modo da accrescere competitività e produttività. La *Strategia europea per l'occupazione* (SEO) (Chapon, Euzeby, 2002; Joerges, Gallino, Fini, 2012) prevedeva fin dal 1997 una serie di obiettivi raggruppati in quattro pilastri: migliorare l'occupabilità (Roccella, 2007; Freedland, Countouris, 2005), sviluppare lo spirito imprenditoriale, promuovere l'adattabilità, rafforzare le pari opportunità (Caruso, 2000; Pessi, 2010). Successivamente l'articolazione in quattro pilastri è stata superata da una più sistematica organizzazione incentrata su tre obiettivi: piena occupazione, qualità e produttività sul posto di lavoro, e coesione e integrazione economica e sociale (Tridico, 2009a; Barbera, 2000).

Un'obiezione rilevante nei confronti della SEO resta quella relativa all'eccessivo sbilanciamento degli orientamenti in favore di politiche incentrate sul miglioramento delle caratteristiche della forza lavoro, le cosiddette "politiche dell'offerta" (Roccella, Treu, 2012). Si è giustamente rilevato che politiche del genere riflettono i caratteri della disoccupazione in quei Paesi dell'Unione (soprattutto quelli scandinavi, ma anche il Regno Unito) che da più tempo le hanno sperimentate; mentre non possono non essere giudicate parziali e insufficienti quanto meno nei contesti nazionali segnati da forti squilibri regionali di sviluppo economico (Italia e Spagna in primo luogo, ma considerazioni analoghe possono rivolgersi ai problemi occupazionali dei *Länder* occidentali della Germania dopo l'unificazione), per affrontare i quali sarebbero imprescindibili un'incisiva politica sul versante della domanda e l'apprestamento delle risorse necessarie a sostenerla (Bronzini, 2007; Giubboni, Lo Faro, 2013).

L'attuazione degli obiettivi strategici è agevolata dall'applicazione del Metodo aperto di coordinamento (MAC), inteso come strumento per diffondere la migliore pratica e conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'UE: gli orientamenti in materia di occupazione sono stati considerati una tipica manifestazione della cosiddetta *soft law*, volendosi in tal modo richiamare il loro carattere di norme di indirizzo, suscettibili di applicazione differenziata, largamente rimessa alla discrezionalità degli Stati membri (Dell'Arringa, 2003; Pallini, 2006; Ales, 2007; Cinelli, 2009). Proprio in ragione di tali caratteri, gli orientamenti hanno suscitato riserve critiche da parte di coloro che auspicavano una politica comunitaria dell'occupazione più riconoscibile e un profilo più stringente del processo di integrazione anche su una questione di rilievo così cruciale per la dimensione sociale dell'Unione¹ (Lo Faro, 2006; Rodrigues, 2001; Guarriello, 2010).

2. UN NUOVO EQUILIBRIO TRA I DIRITTI DEI LAVORATORI E LE ESIGENZE DELLE IMPRESE

Nell'ultimo quarto di secolo, dunque, il mercato del lavoro nei Paesi europei ha conosciuto un profondo mutamento dal punto di vista legislativo, strutturale e sociale: i Governi europei hanno cercato di ridurre la protezione dell'impiego al margine, permettendo alle imprese di adoperare contratti che offrono una minore tutela. Tuttavia, sia l'evidenza empirica, sia la maggior parte della letteratura economica dimostrano che non c'è una relazione positiva tra maggiore flessibilità e crescita dell'occupazione e della produttività

¹ L'opinione più favorevole nei confronti della *soft law* comunitaria muove dall'assunto, di per sé non privo di fondamento, che strumenti come gli orientamenti sembrano i più indicati quando si intendono seguire obiettivi non direttamente regolativi, ma di coordinamento delle politiche degli Stati membri. Inoltre, le valutazioni positive fanno leva sulle potenzialità dello strumento di stimolare processi virtuosi di *mutual learning* dal basso, favorendo così un'*armonizzazione riflessiva*, più adatta di quella normativa a intervenire nelle mutevoli condizioni dei vari Paesi. Dall'altra parte, si segnala la debolezza intrinseca del MAC, che affronta le resistenze degli ordinamenti su cui dovrebbe influire, senza il sostegno di procedure di verifica anche minimamente vincolanti, del tipo di quelle adottate dal Patto di stabilità per il coordinamento finanziario.

(Wilthaugen, Tros, 2004). Il compromesso è rappresentato dal modello di *flexicurity* che combina elementi di flessibilità con elementi di sicurezza sociale, volto ad adeguare gli ammortizzatori sociali e le tutele esistenti alle nuove forme di lavoro al fine di evitare che rapporti di lavoro flessibili siano percepiti come precari e diventino fonte di disagio sociale e mancanza di reddito (Madsen, 2003; Rodriguez Piñero, Bravo Ferrer, 2008).

Allo scopo di risolvere il *trade-off* tra flessibilità e sicurezza, il concetto di sicurezza viene svincolato da quello più specifico di sicurezza del posto di lavoro garantita da una normativa restrittiva dei licenziamenti (*employment protection legislation, EPL*), ed è ridefinito nei termini più generali di sicurezza dell'occupazione e del reddito (Perulli, 2012). La sicurezza del reddito deriva soprattutto dall'esistenza di sussidi a favore di chi ha perso il posto di lavoro. Per sicurezza dell'occupazione, invece, si intende la sicurezza che deriva al lavoratore qualora, anche in presenza di un rischio di licenziamento, abbia buone opportunità di reimpiegarsi in altre imprese. La facilità di transizione tra diversi posti di lavoro deriva da una serie di condizioni soggettive e oggettive: le prime sono collegate alle capacità professionali e alle attitudini individuali della persona e possono essere acquisite e ampliate in particolare attraverso la formazione; le seconde dipendono dal funzionamento del mercato del lavoro, dalla sua fluidità, dai servizi di orientamento e supporto alle persone in cerca di occupazione e dall'insieme di misure che ricadono tra le politiche attive del lavoro oltre che, ovviamente, dalle condizioni strutturali di domanda e offerta di lavoro (Ojeda Avilés, 2013). Entrambi questi concetti di sicurezza risultano dei sostituti della sicurezza del posto di lavoro, cosicché l'attuazione di politiche tendenti al loro rafforzamento può consentire di allentare il grado di rigidità della protezione legislativa dal licenziamento, limitandone le ricadute negative in termini di insicurezza.

D'altro canto, anche la flessibilità è un concetto multidimensionale, il cui significato non coincide con quello della sola flessibilità esterna, che riguarda la facilità delle imprese di ricorrere ad assunzioni e licenziamenti e all'utilizzo di contratti temporanei. Gli stessi aggiustamenti quantitativi e qualitativi degli input di lavoro possono essere ottenuti anche attraverso altre modalità, che rappresentano quindi suoi sostituti, per quanto imperfetti. Una definizione complessa di flessibilità è quella elaborata da Atkinson, il quale introduce quattro tipologie di flessibilità. Le prime due, la flessibilità numerica esterna e la flessibilità numerica interna, si distinguono a seconda che la flessibilità prenda origine all'esterno o all'interno dell'impresa attraverso, rispettivamente, aggiustamenti del numero di lavoratori esterni alla necessità d'impresa, o aggiustamenti dell'orario di lavoro dei lavoratori interni all'impresa, alle sue necessità produttive. Le altre due tipologie sono la flessibilità funzionale, che è legata alle necessità organizzative e settoriali dell'impresa, e la flessibilità finanziaria o salariale che è basata sui livelli retributivi del lavoratore, dipendente a sua volta dalle performance e/o dai risultati individuali del lavoratore (Atkinson, 1984; Gazier, 2005).

I teorici della *flexicurity* propongono di realizzare l'obiettivo di una maggiore mobilità nel mercato del lavoro stabilendo un rapporto virtuoso tra flessibilità e sicurezza in modo che la prima non degeneri in flessibilità insicura e la seconda non si trasformi in sicurezza blindata: l'esistenza di una correlazione tra tutela della stabilità e disoccupazione non deve comportare la rilegittimazione della *job insecurity* (Boyer, 2009). Nella prima generazione di studi sul mercato del lavoro le due forme di sicurezza (*job security* ed *employment security*) erano indissolubilmente correlate. La *job security* implicava, infatti, la sicurezza di svolgere determinate mansioni, di rivestire una determinata qualifica e di possedere una determinata professionalità (*task security*). Il mercato del lavoro interno comunicava

con quello esterno grazie al sistema dell'indennità di disoccupazione, onde i lavoratori licenziati venivano temporaneamente assistiti dall'*unemployment benefit system* per poi essere nuovamente impiegati dall'impresa, nelle stesse mansioni e secondo rigidi criteri di *seniority*, nelle fasi di ripresa del ciclo economico (Konghøj Madsen, 2011; Herzog-Stein, Seifert, 2010).

In alcuni modelli, come quello giapponese, il *trade-off* tra flessibilità interna ed esterna consentiva lo scambio tra una forte *employment security* e la capacità del lavoratore di adattarsi repentinamente ai mutevoli cambiamenti dell'orario di lavoro e/o delle mansioni, onde lo spostamento dalla *job security* all'*employment security* può essere descritto come un passaggio da un sistema di rigidità del mercato interno a un sistema di flessibilità interna capace di garantire la sicurezza di un impiego stabile nella stessa azienda: si attua quindi un primo spostamento dalla *job security* all'*employment security*, ma non siamo ancora nell'ambito della *flexicurity*, la cui novità consiste nell'oltrepassare il tradizionale significato di *employment security*, verso una nuova accezione di sicurezza, che copre solo in parte il senso della stabilità dell'impiego per abbracciare piuttosto la sicurezza nelle transizioni (*security in transition, labour market security, sécurisation des parcours professionnels*) (Auer, 2007). Certamente, sottostante l'idea della *flexicurity* vi è la convinzione che la semplice protezione del posto di lavoro non sia di per sé sufficiente né necessaria a garantire una condizione lavorativa soddisfacente (*decent work*).

In Italia il mancato raggiungimento di un modello di *flexicurity* soddisfacente, che assicuri occupabilità e sicurezza nello stesso tempo, senza conseguenze negative sulla produttività, può essere ricondotto a due ordini di motivi: da una parte, il mancato raccordo tra politiche attive e politiche passive; dall'altra, la scarsa concorrenza sul mercato dei beni (Lagala, 2001). In particolare, rispetto al primo punto, all'interno di un modello di *flexicurity* efficiente sarebbe necessario che sostegno al reddito e programmi di reinserimento andassero di pari passo, al fine di rendere più efficace la spesa per le politiche passive e raggiungere più facilmente l'obiettivo di trovare un nuovo lavoro al disoccupato (Forlani, 2002). A tal fine, le politiche del lavoro dovrebbero seguire dei semplici principi di efficienza: la formazione del lavoratore dovrebbe essere mirata e orientata verso quei settori in cui le imprese decidono di investire e richiedono competenze; i programmi di reinserimento del lavoratore dovrebbero prevedere una ricerca attiva del lavoro con dei meccanismi di sanzioni e di incentivi efficienti; le autorità che sostengono il reddito del lavoratore disoccupato dovrebbero conoscere i programmi di reinserimento seguiti dal lavoratore e le sue eventuali rinunce e accettazioni di un nuovo lavoro, nonché vigilare su eventuali lavori irregolari svolti (Nogler, 2012; Speziale, 2012). Inoltre, vi è tutta una serie di altri fattori che ostacolano la realizzazione di attività economiche e ne riducono la competitività (livelli di tassazione, grado di rigidità della disciplina in materia di lavoro, regolamentazione fiscale e accesso al credito, inefficienza della burocrazia, inadeguatezza della formazione della forza lavoro, instabilità politica, corruzione, inflazione, tasso di criminalità) (Barca, 1997; Musso, 2004; Tridico, 2009b).

3. IL SINGLE EMPLOYMENT CONTRACT COME STRUMENTO DI CONTRASTO AL DUALISMO DEL MERCATO DEL LAVORO

In una prospettiva tutta interna al percorso europeo sulla *flexicurity*, è emersa la proposta di una legislazione a fasi, tale da incrementare le tutele dei lavoratori nell'evolversi del

rapporto di lavoro (Sciarra, 2009b). L'idea del *single employment contract* (SEC) si colloca proprio in questo contesto, come strumento europeo per combattere la segmentazione dei mercati del lavoro dei Paesi membri. L'intuizione originaria nasce dall'elaborazione di alcuni economisti francesi, che suggeriscono la creazione di un *système unique de protection de l'emploi* e di un *contrat de travail unique* (Cahuc, Kramarz, 2005; Blanchard, Tirole, 2003, 2004; Boeri, Garibaldi, 2008). In una prospettiva di causalità economica, la segmentazione del mercato del lavoro viene presentata quale risultato di una troppo stringente tutela accordata agli *insiders*, che conduce a moltiplicare le tipologie di lavoro atipico per introdurre flessibilità numerica come surrogato di una troppo bassa flessibilità in uscita (Lindbeck, Snower, 1988; Ichino, 1994). La riduzione di un eccessivo pluralismo tipologico, emblema della precarizzazione del mercato del lavoro, e la sua ricomposizione in un singolo contenitore contrattuale, viene dunque scambiata con una maggiore flessibilità in uscita, garantita, a sua volta, da congegni di *flexicurity*: i termini dello scambio sono coerenti con l'attuale tendenza, presente in tutti gli ordinamenti del Sud dell'Europa, a ridurre il controllo giudiziario sui licenziamenti economici, attenuando le conseguenze ripristinatorie e/o risarcitorie del licenziamento illegittimo.

Definiamo convenzionalmente il SEC come il contratto di lavoro a tempo indeterminato che comporta una *entry phase* sufficientemente lunga, caratterizzata da un aumento graduale dei diritti in base all'anzianità, seguita da una successiva *stability phase*. Nelle aspettative dei promotori di questa nuova tipologia contrattuale, la previsione di una fase di ingresso dovrebbe incoraggiare la creazione di occupazione, mentre l'aumento progressivo dei diritti dovrebbe consentire lo sviluppo di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (Nickell, 1997; Senatori, Tiraboschi, 2008; Tiraboschi, 2006). La protezione dei lavoratori assunti con un SEC può essere economica e normativa, a seconda delle caratteristiche dei singoli ordinamenti² (Perulli, 2012; Dalmasso, Kirat, 2009).

I rapporti di lavoro che attualmente prevedono l'utilizzo di contratti a tempo determinato sono in genere caratterizzati dal fatto che le parti non hanno alcun incentivo a impegnarsi nel compiere un investimento specifico nel lavoro per aumentare la produttività e la professionalità. Con la loro trasformazione in SEC, il primo effetto atteso riguarda l'incentivo di ambo le parti a realizzare interventi di tal genere: per esempio, il lavoratore

² Il SEC prevede e disciplina anzitutto la compensazione economica in caso di licenziamento, modulabile in relazione all'anzianità di servizio, compresa tra una misura minima nella *entry phase* e una massima nella *stability phase*. La previsione di un'indennità modulabile in base a un criterio di *bonus/malus* dovrebbe disincentivare le imprese dall'abusare della libertà di licenziamento. Il relativo livello di EPL risulta variabile a seconda delle specificità dei sistemi nazionali e dei vincoli politico-sindacali. Un primo scenario contempla una sostanziale riduzione della EPL (mantenendo come base inderogabile la protezione forte contro il solo licenziamento discriminatorio, e la cautela del preavviso), e una focalizzazione delle tutele mediante indennità economiche. In simile contesto, il ruolo delle istituzioni del mercato del lavoro per l'accesso ai sussidi di disoccupazione e alle politiche attive appare essenziale per garantire al lavoratore il necessario livello di protezione in caso di licenziamento e dovrebbe essere progettato con accordi integrati di *flexicurity*. In un secondo scenario, relativo a Paesi con un tasso elevato di EPL la cui riduzione difficilmente potrebbe coesistere con investimenti in altre forme di tutela (anche considerate le caratteristiche dei sistemi fiscali), il contratto unico dovrebbe prevedere un più elevato livello di protezione (comunque variabile nel corso del rapporto) e un ragionevole periodo di prova, al termine del quale il rapporto contrattuale viene confermato. Durante il periodo di prova, entrambe le parti possono recedere dal contratto, senza la possibilità di ricorrere al giudice, con un livello di protezione legale minima, ma comunque definita nel rispetto della Convenzione n. 158 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). A seguito del periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere confermato; durante la fase di ingresso, al lavoratore protetto da una serie di diritti crescenti (in termini di periodo di preavviso e di indennità per il licenziamento) sarà comunque preclusa la possibilità di rivolgersi al giudice. Infine, nella fase di stabilità, il livello della protezione legale raggiunge quello previsto dalla EPL vigente per i contratti a tempo indeterminato. In un terzo possibile scenario, il livello di EPL è pari a quello previsto dalla normativa per i contratti a tempo indeterminato per la totalità del periodo confermato.

potrebbe essere più disponibile alla mobilità o decidere di impegnarsi per migliorare la sua qualifica, aggiungendo valore al proprio lavoro, mentre il datore potrebbe investire in formazione *on-the-job* (Tiraboschi, 2012).

Per quel che concerne i sistemi di finanziamento delle tutele, la dottrina, soprattutto economica, ha indicato diverse soluzioni possibili. Il sistema fiscale ottimo per la “*tassa di licenziamento*” è quello in cui lo Stato, avendo maggiori possibilità economiche di intervento rispetto alle aziende, riscuote l’imposta nelle fasi economiche espansive anziché recessive, essendo stabilito che l’entità del contributo dipende dalla probabilità di licenziamento di ciascuna impresa. Una soluzione sensata potrebbe essere quella di calcolare l’ammontare dell’imposta in base al comportamento passato dell’azienda (come nei sistemi di *bonus/malus*) e permetterle di versarla nel tempo: questo è lo schema logico dei cosiddetti “*meccanismi di contribuzione ancorata al passato*”, in cui ciascuna azienda ha un conto aperto con l’agenzia pubblica che gestisce i sussidi, in cui confluiscono i versamenti dall’azienda al fondo e da cui vengono prelevate le risorse per i *benefits* percepiti dai lavoratori licenziati dall’impresa stessa. Una volta all’anno, si calcola la posizione debitoria complessiva del datore e gli si richiede, per l’anno successivo, il pagamento di una frazione di quel debito.

Il fattore di proporzionalità dipende dall’equilibrio netto della singola azienda e da quello complessivo del fondo (Lazear, 1990). Come dovrebbero allora comportarsi le istituzioni? Esiste evidentemente un *trade-off*: stabilire un tasso di contribuzione unitario, ossia un sistema che scarichi *interamente* sulle imprese il costo marginale del licenziamento, le indurrebbe alla scelta efficiente al margine (licenzierebbero un lavoratore solo quando la sua produttività marginale fosse inferiore alla sua retribuzione di riserva). Questa opzione, tuttavia, aumenta anche il potere contrattuale dei prestatori e, per questa via, le retribuzioni: si determinano allora, sia in modo diretto sia in modo indiretto, un incremento del costo del lavoro e un calo in termini di creazione di nuova occupazione. Stabilire invece un’aliquota inferiore all’unità porterebbe le aziende a licenziare con eccessiva facilità, anche se l’aumento del costo del lavoro, per via diretta e indiretta (attraverso le retribuzioni), sarebbe più contenuto, così come sarebbe contenuta l’influenza negativa sulla nascita di nuovi posti di lavoro³.

In Italia, il cuore del *Jobs Act* (legge 10 dicembre 2014, n. 183) sta nel passaggio dalle tutele “nel contratto” alle tutele “nel mercato” del lavoro, tuttavia il diritto del lavoro italiano, nel suo complesso intreccio tra i diversi livelli delle fonti normative e della contrattazione collettiva, si è storicamente costruito attorno alla figura archetipica del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tale sembra essere anche la logica della riforma (Tiraboschi, 2015). Il modello di contratto a tutele crescenti può condurre a una maggior centralità della persona del lavoratore, che costruisce nel tempo le proprie tutele e che è in qualche modo proprietario del proprio bagaglio di competenze, ma tale processo sembra bloccarsi nella stretta logica della subordinazione. Fatte salve le esigenze produttive di precisi luoghi e orari di lavoro, un vero modello di lavoro che metta al centro la persona deve allentare tali vincoli spazio-temporali che, ormai, molta della tecnologia applicata all’attività lavorativa rende parzialmente obsoleti (Ballestrero, 2015). Il legislatore italiano

³ Esistono numerosi schemi di tasse e trasferimenti che riescono a coniugare l’efficienza in termini di licenziamenti con quella relativa alla creazione di nuova occupazione: ad esempio, si può imporre un tasso contributivo unitario per le imprese, così da non avere distorsioni al margine per i licenziamenti, oppure un sussidio per la creazione di nuovi posti di lavoro, così da eliminare l’aumento del relativo costo. Queste ipotesi sollevano tuttavia la questione delle modalità di finanziamento, perché le risorse necessarie per queste operazioni possono essere davvero ingenti. Per questo la nostra analisi non considera, o considera solo marginalmente, i sussidi all’occupazione.

punta, in effetti, su un modello contrattuale da tempo in declino, che non è, a ben vedere, il “contratto stabile” nella forma del contratto di lavoro a tempo indeterminato, quanto il modello storico del lavoro dipendente, incapace oggi di interpretare e leggere i nuovi modelli di produzione e impresa: sempre più il lavoro è connotato da tratti di autonomia e creatività che superano le logiche novecentesche di comando e controllo con conseguenti istanze di partecipazione e condivisione tanto dei rischi quanto dei risultati d’impresa. Al contrario, la vera sfida oggi è trovare nuove forme contrattuali, alternative al modello standard del lavoro subordinato a vita, che possano allo stesso tempo essere efficienti per le aziende e tutelare i diritti dei lavoratori e al cui centro non vi sia il contratto in sé ma il percorso lavorativo e formativo della persona.

Con il *Jobs Act*, in Italia, si afferma un cambio di paradigma nel segno della *flexicurity* reale (interventi finalmente sincronici e simultanei su rapporto e mercato secondo uno dei postulati canonici della strategia europea per come teorizzata originariamente) ma con uno sbilanciamento sulla componente *flex* della crisi, a tutto scapito della *security* (Perulli, 2015a; Rogowsky, Wilthagen, 1994; Wilthgen, 1998); al punto che, con il *Jobs Act*, il modello europeo sarebbe solo formalmente attuato con effetti, invece, di sostanziale spostamento dell’asse regolazione, nel senso del ripristino del potere unilaterale dell’imprenditore: più de-regolazione che ri-regolazione (la triade perversa licenziamento, mansioni, controlli). Ciò anche in ragione dei flebili interventi sulla tutela nel mercato (poche risorse e scarsa universalizzazione delle misure) (Brynjofsson, McAfee, 2015; A. Perulli, 2015b).

4. LA “STRATEGIA EUROPA 2020” E IL MODELLO SOCIALE EUROPEO (MSE) NELL’ERA DELLA GOVERNANCE ECONOMICO-FINANZIARIA

Le innovazioni apportate in Italia, così come, più in generale, nel resto d’Europa, tentano di rispondere alle indicazioni comunitarie definite nella cosiddetta “Strategia Europa 2020”, a durata decennale, che persegue tre priorità: una crescita “*intelligente, grazie ad investimenti più efficaci nell’istruzione, la ricerca e l’innovazione*”, “*sostenibile, grazie alla decisa scelta a favore di un’economia a basse emissioni di CO₂ e della competitività dell’industria*”, e “*solidale, ossia focalizzata sulla creazione di posti di lavoro e la riduzione della povertà*”. La Comunicazione “Europa 2020” rilancia i programmi di *flexicurity* e di formazione continua e propone la modernizzazione dei mercati del lavoro. Non vi è più alcun riferimento al modello sociale europeo, presente invece nella strategia di Lisbona; ora il riferimento va all’*economia di mercato sociale europea*, che dovrebbe essere imperniata su elementi – crescita inclusiva, alto tasso di occupazione, modernizzazione dei mercati del lavoro e coesione sociale – apparentemente non dissimili da quelli della strategia varata a Lisbona del 2000. Sul piano dei documenti programmatici delle istituzioni (e della Commissione, in particolare), si è assistito, a partire dal 2010, a un certo disinvestimento sui temi sociali a vantaggio di quelli riguardanti la crescita, la competizione, il mercato e, più in generale, la *governance* economico-finanziaria (Alaimo, 2012).

Sembra così delinearsi un MSE orientato più alla protezione del cittadino (potenziale lavoratore e destinatario di politiche di inclusione) che del lavoratore, con conseguente tendenza alla copertura di rischi e bisogni non direttamente connessi alla posizione lavorativa quanto, piuttosto, alla sua perdita e/o potenziale acquisizione. Lo scenario europeo fa sì che, mentre i diritti del lavoro nazionali sono costretti a rivedere i loro standard di protezione (emblematica la vicenda legislativa italiana di revisione dell’art. 18, legge 20

maggio 1970, n. 300) e a fare concessioni al mercato, alla crescita e alla competizione, la sopravvivenza dei *welfare state* nazionali e la costruzione di un sostenibile MSE debbano considerarsi prioritari e diventino una necessità ineludibile per la stessa tenuta dell'unione monetaria (Ales, 2010; Gazier, 2011).

A fronte della difficile crisi finanziaria è stata elaborata e inserita tra le priorità della “Strategia Europa 2020” la *governance* economica europea che si sviluppa nell'ambito del semestre europeo, periodo in cui “*le politiche strutturali, macroeconomiche e di bilancio degli Stati membri vengono coordinate per consentire ai paesi europei di tener conto delle raccomandazioni dell'Ue in una fase iniziale della loro procedura di bilancio nazionale per altri aspetti delle loro politiche economiche*”. La crisi dell'eurozona si deve soprattutto all'allarmante deficit di risposta politica dell'Unione, a sua volta dovuto a gravi disfunzioni dell'assetto istituzionale: oltre a evidenziare limiti preesistenti, la crisi dell'eurozona ha indotto le istituzioni europee (e direttamente gli Stati membri) a varare misure che hanno sovrapposto alla già complessa architettura prevista dal Trattato di Lisbona, un'ulteriore differenziazione delle procedure destinate agli Stati dell'eurozona da quelle valide per tutti gli Stati membri dell'Unione (Pinelli, 2013).

Storicamente, l'Unione si è caratterizzata per una sproporzione tra una debole investitura popolare (*input legitimacy*) e una forte capacità di ottenere risultati per il benessere comune rispetto alle prestazioni raggiungibili a livello nazionale (*output legitimacy*) (Scharpf, 1999; Alaimo, 2013). La crisi finanziaria ha distrutto la credibilità dell'Unione sul fronte dell'efficacia dei risultati raggiunti, ossia in termini di capacità di governo, senza che il Trattato di Lisbona sia riuscito a incrementare quella delle istituzioni politiche quanto a democrazia di investitura, sia per proprie carenze, sia perché la sua attuazione ha coinciso con la fase più acuta della crisi. Con l'avvio di “Europa 2020”, la strategia europea per l'occupazione è stata interamente integrata al processo di coordinamento delle politiche economiche (Natali, 2009). In tale cornice – che mette al centro il disegno di un'Unione europea più inclusiva – appare chiaro che le politiche relative alla costruzione del MSE si concentrino, nell'attuale fase, su valori e diritti più solidaristici che lavoristici (almeno nella tradizionale accezione garantista). In questa prospettiva va letta anche la proposta di direttiva *framework* sul reddito minimo, maturata in ambienti non proprio istituzionali e presentata, nell'anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale (2010), dall'*European Antipoverty Network* (EAPN) (Bartoli, Occhiocupo, 2010).

5. IL MERCATO DEL LAVORO E IL DIRITTO AL LAVORO: L'EVOLUZIONE DELLA PROTEZIONE SOCIALE

Gli avanzamenti nello sviluppo dello stato sociale e democratico di diritto, che interessarono i Paesi dell'Europa occidentale dal termine della Seconda guerra mondiale fino alla fine degli anni Settanta, produssero non solo il pieno impiego, ma anche una riduzione delle differenze tra redditi da capitale e da lavoro, una diminuzione significativa del tempo di lavoro, lo stabilirsi e il consolidarsi dei sistemi di previdenza sociale e l'attuazione di altre politiche di carattere sociale. In sintesi, i diritti sociali garantiti dal diritto del lavoro e della previdenza sociale permisero una migliore realizzazione del principio di uguaglianza riconosciuto dalle costituzioni europee del dopoguerra, e un avanzamento nel riconoscimento dei diritti di cittadinanza (Romagnoli, 2012). Ma questo progresso sociale si interruppe alla fine degli anni Settanta: da questo momento in avanti, in tutti i Paesi europei si è avviata

una fase di perenne riforma del lavoro che è stata il frutto di una colonizzazione del diritto del lavoro da parte della scienza economica; di fatti, la permanente giustificazione alla base di ogni riforma è stata quella di poter ottenere un adattamento alle prescrizioni del mercato del lavoro per favorire l'occupazione, procedendo a un affievolimento dei diritti garantiti dalla legge ai lavoratori per aprire spazi alla contrattazione collettiva e, in tal modo, evitare rigidità.

La tradizionale teoria liberista del *trade-off*, che postula l'esistenza di una relazione inversa tra equità distributiva e crescita economica, derivandone l'indicazione di limitare l'azione dello stato sociale, è ritornata in voga, ma senza il conforto di nuove argomentazioni analitiche o di verifiche empiriche adeguate. Mentre il keynesismo aveva contribuito allo sforzo di conciliare il capitalismo con la democrazia, estendendo la fruizione di beni e servizi sociali a strati crescenti di lavoratori e cittadini, tramite lo sviluppo dell'intervento pubblico e una distribuzione del reddito meno sperequata, il rafforzamento del darwinismo sociale ricollega la democrazia e la libertà alla capacità dei singoli di saper badare a se stessi (Aparicio Toyar, 2010). La crisi economica e finanziaria del 2008 non si può dire sia stata originata dal lavoro, e non c'è spazio per la vecchia colpevolizzazione del diritto del lavoro e dei benefici riconosciuti ai lavoratori. Non bisogna, dunque, cercare soluzioni in ambito lavoristico. Lì stanno, piuttosto, le potenziali vittime da evitare e i potenziali danneggiati da proteggere. Sembra molto più corretto identificare l'origine della crisi con la disuguaglianza crescente che, dalla crisi degli anni Settanta del secolo scorso, si è diffusa in tutti i Paesi del mondo (Crouch, 2001).

Il diritto del lavoro sta scivolando pericolosamente verso la sua conversione in mera politica congiunturale dell'occupazione, dove l'imprenditore in quanto datore di lavoro ha una posizione dominante secondo le esigenze, che lo stesso interpreta, di un ente chiamato *mercato globale* (Perulli, 2013; Romagnoli, 1999; Treu, 1994). Seguendo questa linea di pensiero, il lavoratore non sarà più visto come una persona e un cittadino, bensì come un'unità economica di produzione e consumo, e sarà trattato, dunque, come qualsiasi altro fattore di produzione. La dimensione economica del diritto del lavoro è indiscutibile, solo se si pensa che esso regola la gestione di un fattore della produzione dotato di un proprio specifico costo e di cui è misurabile il livello di produttività: tale dimensione impone un confronto epistemologico con scienze diverse, inclusa quella economica (Del Punta, 2010). Tuttavia il diritto persegue la tutela di valori non economici, come l'equità, l'eguaglianza, la solidarietà, la salute e la sicurezza, la dignità, o la libertà nelle sue varie manifestazioni: valori che non possono essere smarriti se non si vuole negare la sua stessa funzione. Una solida protezione contro il licenziamento è una sorta di "norma di chiusura" dell'intero diritto del lavoro: la mancanza di un'efficace regolamentazione contro il recesso ingiustificato e la minaccia di una possibile interruzione del rapporto a costi contenuti e senza obblighi ripristinatori del contratto rendono di fatto "inagibili" molti diritti essenziali del lavoratore durante il rapporto (retribuzione, professionalità, privacy, sicurezza ecc.) (Ermiida Uriarte, 2010).

Questa imponente "giuridificazione" del lavoro implica necessariamente alcune conclusioni. In primo luogo, occorre sottrarre alla valutazione economica alcuni diritti che devono essere confermati a prescindere dalla loro "efficienza" (Ojeda Avilés, 2013). Si pensi, in questo ambito, alla normativa antidiscriminatoria, la cui eventuale "non economicità" non può mettere in discussione la sua vigenza, che è connessa alla tutela della dignità umana. Inoltre, anche nelle materie in cui la dimensione economica dei diritti è più evidente (come nel caso della retribuzione o dell'orario di lavoro), le ragioni economiche dovrebbero sem-

pre essere ponderate con i profili attinenti alla personalità del lavoratore, per trovare un punto di equilibrio che garantisca il contenuto essenziale dei diritti a lui riconosciuti. Invece, adottare il punto di vista del “pensiero unico” significa scartare in radice l’inclusione, tipica del diritto positivo, dei valori etici e personalistici che orientano il legislatore e l’interprete verso scelte non sempre, e non necessariamente, coincidenti con quelle dettate da modelli di efficacia puramente economici, mercantili o organizzativi.

6. LE NUOVE FRONTIERE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI AL TEMPO DELLA GLOBALIZZAZIONE

Il sindacato è, probabilmente, il primo strumento sociale di azione contro la crisi. La sola presenza di un’organizzazione sindacale forte costituisce un modo di prevenire alcuni di quegli effetti perniciosi che la crisi fa ricadere sui lavoratori. L’azione sindacale, però, non si esaurisce nella funzione protettiva, ma svolge anche un ruolo fondamentale nella messa in pratica della maggior parte degli strumenti di tutela (Leccese, 2012). Bisogna chiedersi con quali mezzi un sindacato tendenzialmente debole, di bassa rappresentatività e altamente atomizzato, può affrontare con successo una pressione tanto forte, quanto i risultati di una crisi economica severa e soprattutto, di dimensioni globale. La regionalizzazione e l’internazionalizzazione del sindacato, della contrattazione collettiva e del conflitto sono indispensabili e si compenetrano (Ray, 2013).

Il fenomeno dell’*aziendalizzazione* consiste nell’istituzione micro-corporativa dell’impresa, cioè nella delimitazione dello spazio normativo al livello aziendale, assumendo a fondamento della disciplina del lavoro la priorità della ragione tecnico-produttiva (Teubner, 1996; Bordogna, 2012). In questa prospettiva di individualismo metodologico, l’impresa assurge ad attore principale della regolazione postmoderna: se il portato della modernità ha coinciso con l’affermazione di un principio di *governance* nazionale dei fenomeni economico-sociali (sotto l’ombrello delle costituzioni democratiche), nell’epoca della globalizzazione i processi di produzione giuridica si spostano dal centro alla periferia, ove operano processi di auto-decostruzione del diritto che mettono fuori gioco i principi fondamentali sin qui acquisiti (la gerarchia di fonti del diritto, la legittimazione del diritto mediante una costituzione politica, la garanzia di diritti fondamentali conquistati collettivamente), a tutto vantaggio di una *individualising and liberalising regulation* (Martelloni, 2012; Davies, Freedland, 2007).

La presunta valorizzazione dell’azione sindacale con la logica dell’aziendalizzazione rimane solo apparente; si apre, in realtà, la strada alla *micro-mobilitazione* collettiva degli interessi e si concretizza una progressiva marginalizzazione della dimensione collettiva (Didry, 2012). Dalle analisi dell’evoluzione delle relazioni industriali e delle trasformazioni del diritto del lavoro in Italia, come in Europa, emerge un modello di relazioni industriali che sono state trasformate in una direzione marcatamente neo-liberale (Loy, 2011; Treu, 2011). L’ideologia dogmatica dell’aziendalizzazione consente all’interesse aziendale di colonizzare l’interesse generale, tentando una collimazione tra i due: è il *monismo imprenditoriale* che si traduce, poi, nella priorità della ragione aziendale, sia nella dimensione collettiva sia nella dimensione individuale (Baccaro, Howell, 2011).

Il portato dell’analisi, che valorizza la perdita di pregnanza della regolazione interna causata dalla globalizzazione, dovrebbe essere radicalmente capovolto: anzitutto, il venir meno della base territoriale della competizione economica (il suo essere globale), che rappresenta secondo parte della dottrina il presupposto legittimante il fenomeno della nuova

regolazione aziendale, richiama la necessità di una simultanea e progressiva globalizzazione della regolazione, piuttosto che la sua localizzazione/frammentazione in senso aziendalistico (Lassandari, 2005; Baylos Grau, 2001; Guarriello, 2005; Ales, 2009; Lo Faro, 2007; Veneziani, 2001; Caruso, Alaimo, 2011). Una risposta che intenda garantire la complessità assiologica della regolazione dovrebbe tendere alla creazione di un *frame of reference* sovranazionale capace di far giocare le imprese entro un *level playing field* di regole condivise e armonizzate: in sostanza proiettando il paradigma giuslavoristico in un orizzonte transnazionale, come si sforza di fare la contrattazione collettiva attraverso i cosiddetti “accordi quadro transnazionali” (Scarponi, 2011; Sciarra, 2009a; Pessi, 2013).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALAIMO A. (2012), *Da “Lisbona 2000” a “Europa 2020”. Il “modello sociale europeo” al tempo della crisi*, “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 3, pp. 219 ss.
- ID. (2013), *Presente e futuro del modello sociale europeo. Lavoro, investimenti sociali e politiche di coesione*, “Rivista giuridica del lavoro”, 2, pp. 253-4.
- ALES E. (2007), *Modello sociale europeo e flexicurity: una sorta di “patto leonino” per la modernizzazione*, “Diritti, lavori, mercati”, 3, pp. 525-8.
- ID. (2009), *Transnational collective bargaining in Europe: The case for legislative action at EU level*, “International Law Reports”, 148, p. 149.
- ID. (2010), *Dalla politica sociale europea alla politica europea di coesione economica e sociale*, in E. Ales, M. Barbera, F. Guarriello, *Lavoro, welfare e democrazia deliberativa*, Giuffrè, Milano, pp. 323 ss.
- APARICIO TOVAR J. (2010), *La riforma del lavoro è la soluzione alla crisi?*, “Lavoro e diritto”, 2.
- ATKINSON J. (1984), *Flexibility, uncertainty and manpower management*, IMS Report n. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- AUER P. (2007), *Security and labour markets: Combining flexibility with security for decent work*, “Economic and Labour Market Papers”, ILO, Geneva.
- BACCARO L., HOWELL C. (2011), *A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism*, “Politica e Società”, 39, pp. 521 ss.
- BALLESTRERO M. V. (2015), *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, “Lavoro e diritto”, 1, pp. 39 ss.
- BARBERA M. (2000), *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Promodis, Brescia.
- BARCA F. (1997), *Compromesso senza riforme nel capitalismo italiano*, in Id. (a cura di), *Storia del capitalismo italiano*, Donzelli, Roma.
- BARCELO C., VILLANUEVA E. (2010), *The response of household wealth to the risk of losing the job: Evidence from differences in firing costs*, Documentos de trabajo n. 1002, Banco de España, Madrid.
- BARTOLI G., OCCHIOCUPO G. (2010), *La lotta alla povertà e all'esclusione sociale: un impegno per l'Unione europea e per gli Stati membri*, “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 3, p. 369.
- BAYLOS GRAU A. (2001) *Quale rappresentanza sindacale a livello sopranazionale?*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 173.
- BECKER G. (1964), *Human capital, a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago.
- BENTOLILA S., DOLADO J. (1994), *Labour flexibility and wages: Lessons from Spain*, “Economic Policy”, 18, pp. 54 ss.
- BERGER S., PIORE M. (1982), *Dualismo economico e politica nelle società industriali*, il Mulino, Bologna.
- BLANCHARD O., TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, La documentation française, Paris.
- ID. (2004), *Contours of employment protection reform*, in K. V. Velupillai (ed.), *Macroeconomic theory and economic policy. Essays in honour of Jean-Paul Fitoussi*, Routledge, New York.
- BOERI T., GARIBALDI P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano.
- BORDOGNA L. (2012), *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, “Stato e Mercato”, 1, pp. 15 ss.
- BOYER R. (2009), *Come conciliare la solidarietà sociale e l'efficienza economica nell'era della globalizzazione: un punto di vista regolazionista*, “Argomenti di diritto del lavoro”, 1, pp. 5-31.
- BRONZINI G. (2007), *Flexicurity e “nuovi” diritti sociali*, “Diritti, lavori, mercati”, 3, pp. 511 ss.

- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A. (2015), *The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, W.W. Norton & Company, New York.
- CAHUC P., KRAMARZ F. (2005), *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, La documentation française, Paris.
- CARUSO B. (2000), *Alla ricerca della "flessibilità mite": il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie*, "Rivista delle relazioni industriali", 1, pp. 141 ss.
- CARUSO B., ALAIMO A. (2011), *Il contratto collettivo nell'ordinamento dell'Unione europea*, "WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona", 87.
- CHAPON S., EUZEBY C. (2002), *Verso la convergenza dei modelli sociali europei?*, "Diritto ed economia dello stato sociale", 2, pp. 60 ss.
- CINELLI M. (2009), *Competitività, flessibilità delle tutele, diritti fondamentali*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 299 ss.
- CROUCH C. (2001), *Cittadinanza, mercati e lo stato*, Oxford University Press, Oxford.
- DALMASSO R., KIRAT T. (2009), *Comparer, mesurer, choisir: l'art périlleux de la leximétrie du licenciement*, "Travail et employ", 120, pp. 33 ss.
- DAVIDSSON J., NACZYK M. (2009), *The ins and outs of dualization: a literature review*, Department of Social Policy and Social Work, Oxford.
- DAVIES P., FREEDLAND M. (2007), *Towards a flexible labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- DELL'ARRINGA C. (2003), *Il metodo aperto di coordinamento*, "Diritti, lavori, mercati", 3, pp. 623 ss.
- DEL PUNTA R. (2010), *The economic challenge to labour law*, in G. Casale, A. Perulli (eds.), *Compliance with labour legislation: Its efficacy and efficiency*, ILO, Geneva, pp. 5 ss.
- DIDRY C. (2012), *Labour law sas social questioning: The contribution of the «labour conventions approach» to a different history of socioeconomic institution*, "Economic Sociology", 14, 1, November, pp. 11 ss.
- DOERING P., PIORE M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, D. C. Heath and Company, Lexington.
- ERMIDA URIARTE O. (2010), *La crisi finanziaria globale e il diritto del lavoro*, "Lavoro e diritto", 2, pp. 279-92.
- FERNÁNDEZ HUERGA E. (2010), *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*, "Investigación económica", 69, 273, pp. 115 ss.
- FORLANI N. (2002), *Ammortizzatori sociali e flessibilità del lavoro: un equilibrio necessario*, in AA.VV., *Tutela del lavoro e riforma degli ammortizzatori sociali*, Giappichelli, Torino.
- FREEDLAND M., COUNTOURIS N. (2005), *Diritti e doveri nel rapporto tra disoccupati e servizi per l'impiego in Europa*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 108, pp. 557 ss.
- GAZIER B. (2005), *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, Paris.
- ID. (2011), *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine*, "Diritto delle relazioni industriali", pp. 59 ss.
- GIUBBONI S., LO FARO A. (2013), *Crisi finanziaria, governance economica e riforme nazionali del lavoro: quale connessione?*, in *Nuove regole dopo la legge n. 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro. Competizione versus garanzie?*, Atti del Convegno dell'Associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI), Ancona, 26-27 ottobre 2012, Giappichelli, Torino, p. 44.
- GORDON D. M., EDWARDS E., REICH M. (1973), *A theory of labor market segmentation*, "American Economic Review", 63, 73, pp. 359 ss.
- GUADALUPE M. (2003), *The ridde costs of fixed-term contracts: The impact on work accidents*, "Labour Economics", p. 10.
- GUARRIELLO F. (2005), *Le funzioni negoziali del Comitato aziendale europeo*, "Lavoro e diritto", 4, p. 631.
- ID. (2010), *Le lezioni apprese dal Metodo aperto di coordinamento*, in E. Ales, M. Barbera, F. Guarriello (a cura di), *Lavoro, Welfare e democrazia deliberativa*, Giuffrè, Milano, pp. 712 ss.
- HERZOG-STEIN A., SEIFERT H. (2010), *Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten [German jobs miracle and flexible working time]*, in *Diskussionspapier n. 169*, WSI, Düsseldorf.
- ICHINO P. (1994), *A chi serve il diritto del lavoro*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 460 ss.
- JOERGES C., GALLINO L., FINI G. (2012), *Il modello sociale europeo davanti alle sfide globali*, Armando, Roma.
- KERR C. (1954), *The Balkanization of labour markets*, in E. W. Bakke, *Labour mobility and economic opportunity*, The MIT Press, Cambridge.
- KONGHØJ MADSEN P. (2011), *Reagire alla tempesta. La flexicurity danese e la crisi*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 78 ss.
- LAGALA C. (2001), *La previdenza sociale tra mutualità e solidarietà*, Cacucci, Bari.

- LASSANDARI A. (2005), *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, "Rivista giuridica del lavoro", 1, pp. 263 ss.
- LAZEAR E. (1990), *Job security provisions and employment*, "Quarterly Journal of Economics", 105, 3, pp. 699-726.
- LECCESE V. (2012), *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, relazione al XVIII Congresso nazionale dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, Pisa, 7-9 giugno 2012.
- LINDBECK A., SNOWER D. J. (1988), *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, The MIT Press, Cambridge (MA)-London.
- LO FARO A. (2006), *Coordinamento aperto e diritti fondamentali: un rapporto difficile*, in M. Barbara, *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano.
- ID. (2007), *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale europeo?*, "Rivista di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 115, pp. 551 ss.
- LOY G. (a cura di) (2011), *Diritto del lavoro e crisi economica*, Ediesse, Roma.
- MADSEN K. (2003), *Flexicurity through labour market policies and Institutions in Denmark*, in P. Auer, S. Cases (eds.), *Employment stability in a age of flexibility*, ILO, Geneva.
- MARTELLONI F. (2012), *Gerarchia "liquida" delle fonti del diritto del lavoro*, in L. Nogler, L. Corazza, *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Franco Angeli, Milano, pp. 433 ss.
- MUSSO S. (2004), *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- NATALI D. (2009), *La Strategia di Lisbona come fattore di modernizzazione del Modello sociale europeo: valutazioni*, "Rivista delle politiche sociali", 4, p. 95.
- NICKELL S. (1997), *Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America*, "Journal of Economic Perspectives", 11, 3, pp. 55 ss.
- NOGLER L. (2012), *Crescita economica e riforma della disciplina dei rapporti di lavoro*, "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 6, pp. 450 ss.
- OJEDA AVILÉS A. (2013), *Diritti fondamentali, concorrenza, competitività e nuove regole per il lavoro in una prospettiva di diritto comparato*, in *Nuove regole dopo la legge n. 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro. Competizione versus garanzie?*, Atti del Convegno dell'Associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI), Ancona, 26-27 ottobre 2012, Giappichelli, Torino, pp. 9 ss.
- PALLINI M. (2006), *Il trattato costituzionale europeo fra valenza simbolica ed efficacia giuridica*, in AA.VV., *Costituzione europea: quale futuro?*, Ediesse, Roma, pp. 126-33.
- PERULLI A. (2012), *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 247 ss.
- ID. (2013), *Diritti sociali fondamentali e regolazione del mercato nell'azione esterna dell'Unione europea*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 321 ss.
- ID. (2015a), *La disciplina del licenziamento individuale nel contratto a tutele crescenti. Profili critici*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 413 ss.
- ID. (2015b), *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino.
- PESSI R. (2010), *Riflessioni sull'occupazione: Italia ed Europa*, "Giornale di diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 315 ss.
- ID. (2013), *Lavoro, mercato, «ordine spontaneo», regolazione transazionale*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 292 ss.
- PINELLI C. (2013), *Le misure di contrasto alla crisi dell'eurozona e il loro impatto sul modello sociale europeo*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 231 ss.
- RAY J. (2013), *Refonder le droit du travail? À propos des six questions qui fâchent*, "Droit social", 3, pp. 196 ss.
- ROCCELLA M. (2007), *Formazione, occupabilità, occupazione nell'Europa comunitaria*, in AA.VV., *Formazione e mercato del lavoro in Italia e in Europa*, Giuffrè, Milano, pp. 5 ss.
- ROCCELLA M., TREU T. (2012), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, CEDAM, Padova, pp. 193-202.
- RODRIGUES J. M. (2001), *Il Metodo aperto di coordinamento come nuovo modello di governance*, "Europa Europe", 2, pp. 96 ss.
- RODRIGUEZ PIÑERO M., BRAVO FERRER (2008), *Per una flexicurity virtuosa*, "Lavoro e diritto", 2, pp. 341 ss.
- ROGOWSKY R., WILTHAGEN T. (1994), *Reflexive labour law. Studies in industrial relations and employment regulation*, Wolters Kluwer, Boston.
- ROMAGNOLI U. (1999), *Per un diritto del lavoro post-industriale e sopranazionale*, "Lavoro e diritto", 2, pp. 218 ss.

- ID. (2012), *Il diritto del lavoro davanti alla crisi*, "Lavoro e diritto", 3-4, pp. 404 ss.
- SCARPONI S. (2011), *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il dumping sociale?*, "Lavoro e diritto", 1, pp. 121 ss.
- SCHARPF F. (1999), *Governing in Europe: Effective and democratic?*, Oxford University Press, Oxford.
- SCIARRA S. (2009a), *Transnational and European ways forward for collective bargaining*, WP C.S.D.L.E. "MASSIMO D'ANTONA".INT, 73.
- ID. (2009b), *Diritto del lavoro e diritto sociale europeo. Un'analisi delle fonti*, in G. Ajani, G. A. Benacchio (dirs.), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. 5, *Il lavoro subordinato*, a cura di S. Sciarra e B. Caruso, Giappichelli, Torino, pp. 21 ss.
- SENATORI I., TIRABOSCHI M. (2008), *La sfida della occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano*, "Diritto delle relazioni industriali", 3, pp. 648 ss.
- SPEZIALE V. (2012), *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 524 ss.
- TEUBNER G. (1996), *Il diritto come sistema autopietico*, Giuffrè, Milano.
- TIRABOSCHI M. (2006), *Young people and employment in Italy: The (difficult) transition from education and training to the labour market*, in "The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 1, p. 8155.
- ID. (2012), *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, "Diritto delle relazioni industriali", 2, pp. 424-6.
- ID. (2015), *Il contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*, e-book, Adapt University Press, Modena.
- TREU T. (1994), *L'internazionalizzazione dei mercati: problemi di diritto del lavoro e di metodo comparato*, in P. Cendon (a cura di), *Scritti in onore di Rodolfo Sacco*, Giuffrè, Milano, pp. 1119 ss.
- ID. (2011), *Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, "Quaderni di rassegna sindacale", 1, pp. 53 ss.
- TRIDICO P. (2009a), *Flessibilità, sicurezza e ammortizzatori sociali in Italia*, Università degli Studi Roma Tre, Collana del Dipartimento di Economia, Working Paper n. 107, pp. 11-8.
- ID. (2009b), *Flessibilità ed istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli economisti istituzionalisti*, "Economia & Lavoro", 1, pp. 113-39.
- VENEZIANI B. (2001), *Globalizzazione e contrattazione collettiva europea: frammenti di una strategia*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 181.
- WILTHAGEN T. (1998), *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?*, WZB Discussion Paper, n. FS-I 98-202.
- WILTHAGEN T., TROS F. (2004), *The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour market*, "Trasfer", 2, pp. 166-87.

