

La *flexicurity* dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*

Lorenzo Zoppoli

1. La <i>flexicurity</i> nell'Unione: breve storia e criticità originarie.	129
2. Europa 2020 e la seconda fase della <i>flexicurity</i> .	130
3. Il ritorno della <i>flexicurity</i> dopo la crisi e le riforme del primo decennio.	131
4. Le tre Europe.	133
5. Implicazioni sulla riforma in corso in Italia: il metodo del dialogo sociale.	133
6. Segue: <i>flexicurity</i> , "posto fisso" e mercati segmentati.	134
7. Segue: i mercati del lavoro transizionali (TLM).	135
8. Segue: la riduzione della tipologia contrattuale.	135
9. Segue: l'apprendistato dopo il testo unico del 2011.	136
10. Segue: la disciplina dei licenziamenti: né "tabù" né "totem".	136
11. Art. 18 stat.lav. e sistema giuridico: tra <i>flexicurity</i> e non regresso.	139
Riferimenti bibliografici.	140

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 141/2012

1. La *flexicurity* nell'Unione: breve storia e criticità originarie.

La *flexicurity* viene da lontano (va per i tre lustri di vita: nata alla fine degli anni '90 in Olanda, è emersa in Europa negli anni 2001/2003, grazie al rapporto di Wim Kok, come fusione tra flessibilità e sicurezza; da non trascurare che in fisica la fusione è “una transizione di fase che trasforma un solido in un liquido”) e – soprattutto in un contesto di vertiginosa ascesa del “pensiero unico” neo-liberista - serve molto a mitigare le spinte alla flessibilità (Luciano Gallino, che non la ama, l'ha chiamata “la flessibilità dal volto umano”) con una riabilitazione del termine “sicurezza”, dove però proprio il termine sicurezza subisce notevoli innovazioni di significato (Valdes Dal Re 2011; potrebbe proprio essere l'ambito, non solo semantico, più interessato dal significato “fisico” della fusione).

Nel 2006, con il libro verde della Commissione europea del novembre, “*flexicurity*” diventa una parola chiave (peraltro molto controversa) per “modernizzare” il diritto del lavoro nei paesi dell'Unione. Va però sempre tenuto presente che è la stessa configurazione della “modernizzazione” posta in premessa al libro verde del 2006 della Commissione ad essere controversa, in quanto prefigura un diritto del tutto ancillare rispetto alle esigenze dell'economia e dell'impresa. La funzionalizzazione del diritto del lavoro alle esigenze dell'impresa appare inaccettabile proprio in un percorso di modernizzazione che tenga presente i valori complessivi intorno ai quali è stata edificata l'Unione europea (innervata in Stati nazionali a forte caratterizzazione sociale). Tra l'altro in questa chiave la *flexicurity* che apre il dibattito del 2006 appare segnata da un anacronismo di tipo istituzionale: sembra ignorare i faticosi percorsi attraverso cui l'Unione si sta dotando di una propria Carta costituzionale (o *Bill of Rights*) che contenga anche principi e diritti che vanno oltre le classiche libertà economiche. Non è quindi uno dei momenti più felici per disegnare una strategia complessiva riguardante il profilo della regolazione giuridica del lavoro in Europa. La *flexicurity* in realtà nasce in un circuito più politico che giuridico con la pretesa di incidere su uno dei diritti che sono il fondamento degli stati moderni nell'intera Europa. Se si segue solo questo percorso istituzionale si rischia di ignorarne un altro altrettanto importante, che è quello partito nel dopoguerra in Inghilterra con Lord Beveridge e ha consegnato agli europei un gioiello istituzionale come il Welfare State, di cui si celebrano ancora i fasti, seppure in diverse versioni. E il paradosso è che proprio la *flexicurity* sembra voler proporre come meta ideale uno dei modelli di Welfare meglio riuscito, qual è quello dei paesi scandinavi. Il problema è che se non tutti i paesi europei assomigliano alla Danimarca le ragioni sono di vario genere e non possono esser certo affrontate solo con un progetto globale ma discutibile di “modernizzazione” del diritto del lavoro.

In ogni caso il termine *flexicurity* finisce per aprire un dibattito sulle politiche del diritto da perseguire nei vari Stati in materia di disciplina del lavoro e dei mercati del lavoro, dibattito che raggiunge un primo step con i principi del dicembre 2007, che non sono i medesimi indicati dalla Commissione né all'inizio né nella fase intermedia del giugno 2007 (Comunicazione al Parlamento, Consiglio, Comitato economico e sociale e comitato delle Regioni) e che appare ancora molto aperto. Soprattutto – è bene dirlo subito - uno dei principi comuni (n.5) proposti dalla Commissione nel giugno 2007 viene sensibilmente modificato nel dicembre 2007 (anche a seguito di una risoluzione del Parlamento europeo del novembre 2007: v. tutta la documentazione in Zoppoli L.-Delfino 2008; v. anche Bekker 2011; Auer 2011; Gottardi 2007): il rapporto tra *flexicurity* e disciplina dei licenziamenti. Nei principi del dicembre 2007 non c'è nessun esplicito accenno al fatto che la *flexicurity* debba comportare una modifica del regime del licenziamento (si parla genericamente di flessibilità contrattuale che “deve essere accompagnata da transizioni sicure da

un lavoro all'altro", mentre in precedenza si diceva "una sufficiente libertà di assumere e licenziare").

Né si può trascurare che proprio in quel periodo viene approvata la Carta dei diritti fondamentali dei cittadini europei all'interno del trattato di Lisbona, che entrerà pienamente in vigore dal 2009. Oggi la *flexicurity* deve essere armonizzata con le disposizioni di quella Carta e in particolare con l'art. 30, che testualmente prevede che "ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato". E la tutela non può che essere una tutela di tipo giudiziario (v. art. 47 della stessa Carta di Nizza; oltre al sempre fondamentale art. 24 Cost.), pur restando impregiudicata la questione dei meccanismi sanzionatori, che ha enormi ripercussioni sistematiche e valoriali (v. Ballestrero 2009; Del Punta 2010).

2. Europa 2020 e la seconda fase della *flexicurity*.

Dopo la preistoria e una prima fase applicativa strozzata sul nascere dalla crisi finanziaria del 2007-2008 (su cui si dirà comunque qualcosa infra), oggi siamo alla seconda fase della *flexicurity*, come è stata denominata dalla Comunicazione della Commissione europea del 3 marzo 2010 intitolata Europa 2020 e diretta a sostenere una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Prima ancora di menzionare la *flexicurity* (p. 18), la Comunicazione della Commissione fissa però gli obiettivi quantitativi da raggiungere, che, per le politiche del lavoro, si concretizzano in un 75% di occupati per i cittadini compresi nella fascia di età 20/64 anni (oggi è al 69%), con particolare attenzione a donne, anziani e migranti.

In ogni caso la seconda fase della *flexicurity* dovrebbe soprattutto comportare una migliore gestione delle "transizioni economiche, la lotta alla disoccupazione e l'aumento della produttività del lavoro". All'interno di una riproposizione di precisi obiettivi quantitativi e di ambiti di intervento alquanto generici, due aspetti importanti possono essere colti. Il primo è il ritorno di una certa enfasi sull'attuazione dei percorsi nazionali di flessicurezza per ridurre la segmentazione dei mercati del lavoro. Ma come superare la segmentazione non si dice, salvo precisare che vanno agevolate le transizioni e un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Il secondo aspetto, forse quello più innovativo, attiene alle politiche della formazione, rispetto alle quali pure si pongono obiettivi quantitativi e percorsi istituzionali e di forte coinvolgimento delle parti sociali. Insomma in questo quadro la *flexicurity* sembra sempre più diventare uno dei tanti tasselli delle politiche europee, un po' più incerto e sbiadito. Tant'è che mi pare abbia ragione Valdes dal Re, quando rileva che il successo della parola è forse più politico che giuridico-istituzionale.

Un orientamento simile è riscontrabile anche nella Conferenza di alto livello sulla *flexicurity* promossa dalla Commissione europea il 14 novembre 2011. Significativa è l'introduzione del Commissario Andor, che dopo aver ribadito che "*the concept of flexicurity has been based on a notion that robust active labour market policies, lifelong learning investment and modern social security systems can ensure security of employment and income, even if contractual arrangements become more flexible and job transitions more frequent, as required by the rapidly evolving economic context*", afferma "*let me be clear on this. By flexicurity measures, I do not mean relaxation of - in quotation marks - "firing and hiring" rules. And I do not mean either a simple extension of unemployment benefits in time. It is important not to mistake flexicurity for piecemeal or disjointed practices which did not seek to address the four components simultaneously. The question is to understand whether truly integrated flexicurity practices have developed in the EU, which eco-*

conomic conditions allowed for this, and how they have been governed.... does flexicurity, as conceived in 2007, continue to help Europe address the challenges it faces now and those we expect in the horizon of 2020?"

E a questa domanda di fondo fanno seguito tutta una serie di altre domande che rimettono in discussione molti dei nodi di fondo della *flexicurity*³⁷⁵. Andor poi conclude con questa significativa affermazione, seguita da ulteriori problematiche indicazioni: *"we should discuss whether flexicurity is the only answer. Can it be an all-encompassing solution or does it need to be supplemented by other measures in order to contribute to a higher level and higher quality of employment? Do the current four components need to be expanded with new elements? Does the structure of flexicurity need to be revisited, putting more accent on other policy instruments such as internal flexicurity, taxation or labour mobility? Or should flexicurity be seen only as part of a larger employment policy agenda for the post-crisis era?"*. Insomma a guardarla dall'Europa oggi la *flexicurity* appare, se possibile, ancora più problematica di ieri.

3. Il ritorno della *flexicurity* dopo la crisi e le riforme del primo decennio.

Al di là di profondi dubbi e rimediazioni, la *flexicurity* è però tornata assai di moda in Italia da quando sembra avvolgere in un discorso complessivo una delle recenti richieste (o condizioni) della BCE (lettera del 6.8.2011) e del Commissario Olli Rehn. In particolare molti dei mantra vecchi e nuovi della *flexicurity* riecheggiano in alcune delle 39 domande (dalla 17 alla 21) di chiarimento sul documento del governo Berlusconi dell'11 novembre 2011³⁷⁶. E certo in un disegno complessivo che ricomprenda anche i contratti di ricollocamento o quello di ricerca di prima occupazione o l'outplacement, anche la revisione della disciplina dei licenziamenti può apparire ragionevole e persino in una certa misura praticabile. Non credo però che la *flexicurity*, soprattutto oggi, possa essere univocamente utilizzata come fonte da cui far derivare una vera e propria necessità di eliminare il controllo giudiziario sui licenziamenti o la reintegrazione prevista dall'art. 18 stat.lav. Anzi allo stato dell'arte una tale interpretazione sarebbe in contrasto con norme sovranazionali europee e internazionali (v. da ultimo Carinci 2012, che rammenta come il 1 luglio 2008 la Corte di Cassazione francese ha ritenuto il *Contrat nouvelles embauches* in contrasto con la convenzione OIL 158 del 1982 in quanto sottratto alla disciplina protettiva prevista per un contratto a tempo indeterminato, cioè l'attivazione di una procedura preventiva e la prova dell'esistenza di *une*

³⁷⁵ Is it the most effective way to deal with the consequences of economic restructuring, such as for example the recent cases of large lay-offs by Arcelor-Mittal or Nokia? Can flexicurity be the framework to manage our transition to a resource-efficient green economy? And can flexicurity provide the necessary policy response in a context of reduced job creation? Looking ahead, can flexicurity help us achieve productivity increases and become more competitive while preserving our social model? And how can flexicurity help us achieve the 2020 employment target of 75% and create quality jobs? Does flexicurity, as expressed in the Common principles adopted in 2007, continue to be meaningful in an increasingly diverse Europe? Or do we need to tailor the concept even more according to the economic conditions prevailing in different Member States? In fact, does flexicurity still gather sufficient consensus among actors to provide a platform for structural reforms at EU and national level? If we believe that flexicurity is the right approach, how can the development and implementation of flexicurity be best governed? How should cooperation between public authorities and social partners look like? *How can social dialogue be boosted at EU and national levels to help implement flexicurity strategies?*

³⁷⁶ In particolare la domanda n. 19 dice: "per quanto riguarda le previste "nuove norme di licenziamento per ragioni economiche nei contratti di lavoro a tempo indefinito", interesserebbero la legge che regola licenziamenti individuali o collettivi? Quali parti della legge il governo sta pensando di rivedere o correggere, e in quale modo? In quali modi concreti la nuova legislazione contribuirà ad affrontare la segmentazione del mondo del lavoro tra lavoratori a tempo indefinito protetti e lavoratori precari? E a questo proposito, esistono piani volti a ridurre l'alto numero (46) delle tipologie di contratto di lavoro oggi esistenti?"

cause réelle et sérieuse per il recesso, debitamente comunicata e puntualmente soggetta a verifica giudiziaria; ma v. anche la Cass. italiana, sent. 9.5.2007 n. 10549, in RIDL, 2008, II, p. 335 ss.) e ci esporrebbe a boomerang giudiziari.

Neanche mi pare però che oggi la *flexicurity* possa far pensare a grandi reti di nuova sicurezza sociale. Non ci sono i soldi né privati né pubblici. Si tratta allora di interpretare la *flexicurity* in coerenza con le tradizioni dei diversi Stati, come d'altronde è accaduto finora (v. Meardi 2011), e con le limitate possibilità di manovre nazionali su costosi sistemi di sicurezza sociale. D'altronde è questo il senso delle diverse *pathways* delineate dalla stessa Commissione nel 2007 e ribadite da ultimo nella Conferenza di Novembre 2011.

In generale è chiaro che occorre tenere in massimo conto aspettative e convinzioni dei cittadini italiani ed europei, che si aspettano segnali positivi per l'Europa sociale (incisivo al riguardo l'intervento alla conferenza appena citata di Bernadett Segot a nome della CES).

Certo è indiscutibile che in molti paesi europei il timore indotto dalla crisi sta facendo aumentare riforme all'insegna della flessibilità. L'ultima è l'ennesima riforma del mercato del lavoro spagnolo – dove si registra un tasso di disoccupazione di oltre il 22% - approvata nei giorni scorsi (d.l. del 10 febbraio) dal Governo Rajoy, che, sempre per aggredire i dualismi del mercato del lavoro, rende più facili i licenziamenti (riduzione delle indennità di licenziamento sia per giusta causa, abbassata a 20 giorni per anno lavorato, sia arbitrario, da 45 a 33 giorni) e meno costose le assunzioni di giovani sotto i trent'anni per le imprese con meno di 50 dipendenti (sggravio fiscale di 3000 euro e salari al 50%, con conservazione del 25% di indennità di disoccupazione da parte del lavoratore). Ma pone anche il limite di 24 mesi per i contratti a termine e di 25 anni per i contratti di apprendistato.

Anche la Francia e la Germania hanno sensibilmente inciso sulla regolamentazione dei loro mercati del lavoro. La Francia ripetutamente e, da ultimo, con un accordo interconfederale del 2008 incentrato su una peculiare forma di *rupture conventionnelle*, recepita nella l. 25.6.2008 (v. Laulom 2011). La Germania soprattutto con le c.d. riforme Hartz, che risalgono al 2004 e che hanno fortemente flessibilizzato tutele legali e contrattuali (v. Schuld 2008), senza peraltro intaccare i pilastri del sistema di relazioni industriali (la partecipazione in azienda) e del sistema di sicurezza sociale (i sussidi di disoccupazione, cui sono stati affiancate misure di sostegno al reddito in caso di riduzione dell'orario di lavoro per far fronte a crisi produttive).

Tra gli Stati forti su cui è basato il modello va poi considerato che le *performance* del sistema danese – pur essendo tra le migliori – non sono entusiasmanti in fase recessiva, perché hanno determinato un significativo incremento dei tassi di disoccupazione con conseguenti difficoltà o arretramenti proprio sul piano della *security* e un depotenziamento sensibile del ruolo del sindacato (quindi con gravi lesioni del c.d. triangolo d'oro e rilevanti sbilanciamenti verso la *flexibility*: v. Jorgensen 2011; Bekker 2011; Madsen 2011; Auer 2011; Amoroso 2010; Tangian 2010).

Anche i paesi dell'Est, c.d. *new-comers*, hanno riformato i mercati del lavoro, in qualche misura riducendo le distanze rispetto agli *old members* UE, ma restando ben lontani dal realizzare un potenziamento della *security* in grado di bilanciare le forti dosi di flessibilità nell'uso della forza lavoro presenti in quegli ordinamenti (Meardi).

Tornando dalle nostre parti, l'Italia è più volte intervenuta sui mercati del lavoro, prima e dopo lo sviluppo del dibattito sulla *flexicurity* europea. La riforma più significativa risale, com'è noto, al

2003 ed ha essenzialmente incrementato la frammentazione dei contratti di lavoro senza potenziare l'intervento pubblico, affidato pressoché integralmente a Regioni istituzionalmente sovraccaricate ed economicamente indebolite dalle restrizioni della spesa pubblica e dall'incedere della crisi economica. Ne è derivata una crescente lacerazione del tessuto sociale e politiche del lavoro (attive e passive) sempre più frammentarie e occasionali, seppure con qualche punta di eccellenza (soprattutto al Nord). Quelle riforme non sono estranee alle condizioni in cui oggi l'Italia si trova ad affrontare la fase più complessa della crisi economico-finanziaria, che ci coglie con una strumentazione giuridico-istituzionale fragile o logora e mercati del lavoro stremati. Poco di nuovo rispetto all'*outlook* della Commissione europea del 2008, che addirittura ci collocava nel raggruppamento dei paesi dell'Est e non in quello cui classicamente apparteniamo (cioè i paesi euro-mediterranei) (v. Meardi, p. 265). Non meraviglia allora che per l'Italia di oggi l'espressione sempre più spesso utilizzata sia *flex-insecurity* (v. Meardi. Ma prima ancora Berton, Ricchiardi, Sacchi 2009; Del Punta, 2010).

4. Le tre Europe.

Se si tiene conto di questa variegata e deludente esperienza applicativa delle politiche del lavoro europee degli ultimi anni, una buona indicazione per procedere è quella di tenere distinte almeno tre Europe. In cima ai nostri pensieri può anche esserci l' "Europa dei desideri" (o delle illusioni o della retorica: modello danese). Questa – difficile da realizzare ieri e ancor più oggi, in periodi di vacche sicuramente magre - non può essere però confusa con l' "Europa dei doveri", cioè da quell'insieme di prescrizioni – *hard* o *soft*, qui possiamo, anzi dobbiamo abbracciare una tipologia delle fonti non tradizionale – che derivano dal diritto dell'Unione e, precipuamente, dagli organi e con le procedure abilitate a produrre regole vincolanti. Al riguardo non è affatto così chiaro cosa davvero ci imponga il diritto dell'Unione. Proprio in ordine alla disciplina dei licenziamenti, ad esempio, possono anche essere necessari correttivi alle regole nazionali, ma di che tipo e profondità resta tutto da vedere, dal momento che è lo stesso diritto dell'Unione che negli ultimi anni si è arricchito di qualche regola di stampo protezionistico.

Tra desideri irraggiungibili e doveri nebulosi, non resta che mettere in primo piano l'Europa delle possibilità concrete, quella che ci invita a non chiuderci nei confini nazionali ma anche a far leva sulle nostre risorse tradizionali, valorizzando i nostri punti di forza, con realismo e puntando il più possibile sul dialogo e sulla coesione sociale. Mi pare che proprio questo venga fuori dalla Conferenza di Alto livello del novembre 2011 sulla *flexicurity*.

5. Implicazioni sulla riforma in corso in Italia: il metodo del dialogo sociale.

Cercando, per quanto possibile, di riordinare a questo punto le idee sulle implicazioni nazionali della *flexicurity*, mi pare che si possa cominciare dal metodo con cui realizzare le politiche del lavoro ispirate a questa "filosofia". Il metodo rimanda senz'altro al dialogo sociale. Ma bisogna intendersi su cosa è il dialogo sociale, perché il termine "in salsa europea" assume una pluralità di significati che vanno dalla più nota contrattazione collettiva fino ad una forma di democrazia partecipativa attraverso cui si persegue la *governance* complessiva di un'Unione con forti deficit di democrazia. In Italia c'è una storia sociale della Repubblica (una recente sintesi in Zoppoli 2011) che porta a configurare il dialogo sociale, inteso come mero strumento di *governance* (o di generico elemento di una democrazia partecipativa: da ultimo v. Peruzzi 2011), una regressione sul

piano della coesione sociale. Di questo occorre tenere conto se si vuole che il metodo del dialogo sociale – diretto ad incrementare coesione ed inclusione sociale – abbia un senso anche in Italia.

6. Segue: *flexicurity*, “posto fisso” e mercati segmentati.

Sul piano degli obiettivi, la *flexicurity* vuole perseguire un superamento delle segmentazioni dei mercati del lavoro ma in vista di garantire una nuova qualità del lavoro. In questi obiettivi - che possono apparire tanto generici quanto riferibili ad analisi ben note, che contrappongono *outsiders* e *insiders* – c'è innanzitutto da sottolineare che l'Unione europea ribadisce la centralità del lavoro nel modello sociale europeo, di cui si vuole assicurare un buon livello qualitativo, oltre che quantitativo. Europa 2020 in questo ha rilanciato ambiziosi programmi occupazionali da realizzare appunto per il 2020, che riguardano sicuramente l'aspetto quantitativo ma anche quello qualitativo (*more jobs and better jobs*, anche se i dati dicono che le due cose insieme sono ben difficili da raggiungere). Non che l'Europa voglia garantire il posto fisso; ma nemmeno si può sostenere che l'UE promuova politiche del lavoro che non si facciano carico di assicurare un reddito continuativo e comunque non insicuro. Sicurezza – nell'accezione delle politiche di *flexicurity* – significa propriamente sicurezza del reddito indipendentemente dalla conservazione dello specifico posto di lavoro. Diciamo quindi che la recente discussione italiana sul “posto fisso” può ben rientrare in una prospettiva europea, se si ritiene che il c.d. posto fisso non sia più uno strumento adeguato per garantire un reddito caratterizzato da continuità (la monotonia, cui pure ha fatto riferimento il premier Monti, invece interessa meno, purtroppo: e sottolineo purtroppo perché anche quella potrebbe essere oggetto di un dibattito di alto livello, magari trattata con concetti un po' più sofisticati, come l'alienazione di marxiana o marcusiana memoria o alla luce di studi recenti sul clima organizzativo che dà senso al lavoro o sulla prevenzione dello stress correlato al lavoro). Ogni Governo però deve poi responsabilmente trovare serie alternative a quel formidabile strumento di certezza del reddito che è stato – o, in misura limitata, è – il posto fisso.

Sempre in ordine alle segmentazioni, vanno poi considerate, in coerenza con le pluralità di *pathways* proprie della *flexicurity*, quelle riguardanti specifici mercati del lavoro. In Italia gravi segmentazioni si registrano in ordine alle dimensioni delle imprese, all'età e al genere dei lavoratori, ai diversi territori. Per quanto riguarda le donne, ad esempio, recentissimi dati Istat relativi al 2011 ci dicono che il 30% lascia il lavoro *ante tempus* per ragioni di famiglia; e che un'altra consistente percentuale lo fa per cause involontarie: ben il 17% per scadenza dei contratti a termine; e il 15,8% per licenziamenti. Molto diffusa poi tra le lavoratrici è la prassi odiosa delle dimissioni in bianco.

Quanto ai giovani, abbiamo altissimi tassi di disoccupazione nelle fasce più basse (fino ai 24 anni), per cui è crescente la necessità di avere percorsi di rapido inserimento per evitare gravi patologie (scoraggiamento, lavoro nero, devianza). Nel Sud, dove da sempre i problemi occupazionali sono più acuti, invece di diminuire, negli ultimi anni crescono la frammentazione e la precarizzazione dei mercati del lavoro (v., per la Campania, Cimaglia-Corbisiero).

Tutte queste segmentazioni non sono state sanate – e in qualche caso anzi sono state aggravate - dalle recenti riforme dei mercati del lavoro all'insegna della flessibilità.

Nell'ottica della *flexicurity* potrebbero essere considerate positivamente tutte quelle misure che affrontassero le segmentazioni indicate, eliminando dalla legislazione le differenze irrazionali. Così in tema di sostegno al reddito per le imprese in difficoltà, come di garanzie differenziate in

ragione del tipo contrattuale. La strada però non è solo quella di far confluire tutti in un unico calderone della dipendenza economica – categoria inusuale, evocata da molti recenti proposte di legge, con riferimento soprattutto a determinate soglie di reddito (30.000 o 40.000 euro) - denso di incognite e povero di caratterizzazioni relazionali o professionali davvero significative. Egualmente in direzione del superamento della segmentazione è, ad esempio, uno Statuto del lavoro autonomo, sulla falsariga di quanto ha fatto anche la Spagna (per un'interessante ipotesi italiana v. il ddl 2145/2010, in DRI, 2010, 603 ss.).

7. Segue: i mercati del lavoro transizionali (TLM).

La *flexicurity* impone poi di rivisitare profondamente gli ambiti e gli strumenti che negli ultimi anni hanno caratterizzato in Italia politiche e regole del lavoro.

Certamente i mercati del lavoro dovrebbero essere assai più configurati come “*transitional labour market*” (TLM). L'espressione ha moltissimi significati (v. Schmid e Gazier 2011), sintetizzabili nel senso che occorre regolare i mercati del lavoro in modo da facilitare il più possibile i necessari passaggi da un'azienda all'altra, rendere quanto più brevi possibili i periodi di inattività per inoccupati e disoccupati, garantire la migliore qualità dell'occupazione. Ciò richiede robusti servizi per l'impiego, specie nelle regioni più problematiche. Al riguardo, non si registrano significativi progressi sul piano operativo (meno rilevante, anche se preliminare, è quello legislativo, dove molte sono state le innovazioni, anche a livello regionale, ma poche le conseguenti applicazioni). Un ambito dove c'è qualche timido progresso è quello della cooperazione tra i servizi pubblici e i soggetti privati, ma anche qui moltissimo c'è da fare (v. Tullini 2011). Un ruolo di maggiore rilievo può senz'altro essere riconosciuto alle agenzie di somministrazione (ad esempio pare abbia avuto un buon impatto l'eliminazione della causale quando le aziende utilizzano lavoratori in mobilità). In questo senso strumenti senz'altro utili possono essere il contratto di ricollocamento delineato nella proposta di Pietro Ichino o il ddl sull'outplacement presentato di recente da Tiziano Treu (Ichino, Treu). Garanzie del reddito e di rapida ricollocabilità sono fondamentali in questa prospettiva: e al riguardo non v'è dubbio che la riforma degli ammortizzatori sociali è cruciale. Non mi sembra invece necessario modificare l'art. 18 Stat. Lav. per avere un mercato più adatto alla mobilità dei lavoratori o al rapido inserimento degli inoccupati: si peggiorerebbe la qualità dell'occupazione senza aumentare la propensione al cambiamento, che è condizionata dalla ragionevole aspettativa di ottenere un nuovo impiego piuttosto che dal timore di perdere il vecchio (v. anche, da ultimi, Bellavista-Garilli; contra Maresca 2012).

8. Segue: la riduzione della tipologia contrattuale.

Ridurre la tipologia contrattuale è poi senz'altro opportuno, visti i crescenti problemi di frammentazione e precarizzazione dei mercati del lavoro italiani. Lontana o illusoria appare però la possibilità di un vero e proprio contratto unico, che non sarebbe realmente destinato a sostituire tutte le possibilità di impiego flessibile/precario e che forse ridurrebbe la strumentazione utile per politiche attive del lavoro mirate sulle specifiche situazioni di difficoltà soggettive o oggettive. In ogni caso restano non sostituibili almeno 4/5 tipologie contrattuali: a) termine; b) part-time; c) somministrazione; d) contratti formativi; e) contratti di inserimento, questi ultimi specie per i lavoratori svantaggiati (art. 54 d.lgs. 276/03, art. 20 l. 223/91; ma v. il più recente regolamento europeo), rispetto ai quali però è da valutare attentamente la necessità di mantenere in piedi un apposito contratto se resta essenzialmente caratterizzato da incentivi di tipo economico.

Una strada semplice (e forse non semplicistica) potrebbe essere quella di lasciare affidata alla legge soltanto l'alternativa tra contratti di lavoro subordinato o autonomo, con una subordinazione che potrebbe articolarsi nelle 4/5 tipologie appena indicate - lasciate ad una regolamentazione di dettaglio affidata alle parti sociali - ed un contratto di lavoro autonomo che, se prestato in determinate condizioni, possa godere anch'esso di certe tutele statutarie (v. ddl 2145/2010 cit.)

9. Segue: l'apprendistato dopo il testo unico del 2011.

Una particolare attenzione merita l'apprendistato, come contratto di recente disciplinato in modo organico dal T.U. del 2011, che può coniugare lavoro e formazione in vari momenti della vita lavorativa (per un panorama comparato v., da ultimo, Delfino 2012). Da notare che si tratta di contratto da subito garantito contro il licenziamento arbitrario, salvo possibilità per il datore di lavoro di recedere ad nutum al termine del periodo di formazione (art. 2 lett. l-m l. 167/11). È strumento importante sia per i TLM (v. l'apprendistato per i lavoratori in mobilità, con applicazione della disciplina sui licenziamenti anche al termine del periodo di formazione: art. 7 c. 4 della l. 167/2011) sia per le fasce deboli sia per alte professionalità (v. apprendistato per attività di ricerca: art. 5 TU). Può essere migliorato; ma anche applicato sfruttandone tutte le potenzialità da parte di una contrattazione collettiva cui sono assicurati, ad esempio in materia retributiva, notevoli margini di manovra (anche per alleggerire i costi in connessione con reali percorsi formativi, destinando tali misure promozionali alle fasce giovanili più colpite dai trend della disoccupazione).

Oggetto di riflessione deve però anche essere la disciplina degli *stage*, che si prestano a gravi abusi a danno dei giovani, non sanati affatto dall'art. 11 del d.l. 138/2011, che è norma confusionaria e mal indirizzata (v., pur con diverse valutazioni, Pascucci e Tiraboschi 2011).

10. Segue: la disciplina dei licenziamenti: né "tabù" né "totem".

Infine non si può non affrontare la questione della disciplina italiana dei licenziamenti. Essa però, a mio parere, va affrontata partendo da una moderna configurazione dell'impresa e cioè dall'impresa socialmente responsabile, in quanto proprio la RSI è un altro tassello importante della costruzione dell'UE (ma vedi anche codici etici e accordi quadro transnazionali: da ultimo Scarponi 2011). Ciò premesso, può anche essere necessario prendere atto dei condizionamenti che le multinazionali esercitano sulle politiche pubbliche e delle condizioni che pongono perché aumentino i loro investimenti in Italia (a ciò servirebbero, secondo alcuni, anche le modifiche all'art. 18 Stat.lav., esplicitamente richieste dalle grandi imprese); ma prenderne atto non significa che ogni condizione debba essere prontamente accolta. Da considerare ed approfondire al riguardo è la nozione di *Corporate Citizenship* (Crane-Matten-Moon, Cambridge 2008), in base alla quale le imprese possono anche operare come "insider nel processo di presa di decisioni pubbliche anziché come semplici lobbies", ma "nel momento in cui rivendicano tale diritto, devono accettare di sottostare ad esigenze pubbliche che esulino dalla massimizzazione del profitto sul mercato" (Crouch 2012, p.159). Tra queste esigenze pubbliche c'è senz'altro quella di garantire a tutti i cittadini il diritto al lavoro e di promuovere la massima occupazione in lavori dignitosi: come d'altronde è riconosciuto anche in molti codici di condotta ed accordi di imprese transnazionali.

Venendo al quadro giuridico-istituzionale, l'art. 18 stat. lav. può ben essere oggetto di approfondita discussione. In tal senso si può essere d'accordo con chi dice che non se ne può fare un "tabù"

(v. già Accornero 1999); purché non ne consegua che la norma da “tabù” diventi un “totem” da abbattere ed esibire come trofeo di vittorie simboliche o come dimostrazione di aver soppresso il “genio tutelare” di una tribù nemica (com'è noto proprio questo è il significato del “totem” nell'analisi freudiana).

Con questa premessa non v'è dubbio che nella disciplina italiana dei licenziamenti ci sono dei problemi riconducibili alla problematica dell'*Employment Protection Legislation* alla quale fa da sempre riferimento il dibattito sulla *flexicurity*. Innanzitutto problemi di diritto sostanziale, che attengono essenzialmente agli *economic dismissals* e riguardano la configurazione del giustificato motivo oggettivo (art. 3 della l. 604/66) e la teorica dell'*extrema ratio* (v. Zoppoli 2007). In particolare controverso è il licenziamento per scarso rendimento e per ragioni di redditività (profitto) (v. Caruso 2012; Vallebona 2012). Viene poi messo radicalmente in dubbio che a controllare la sussistenza di una valida motivazione debba essere un giudice togato.

Questi aspetti – è bene essere chiari – c'entrano ben poco con l'art. 18 e attengono a problemi assai più di fondo, che mettono in discussione equilibri normativi all'apparenza consolidati da tempo (v. Romagnoli 2012). C'è poi profondamente da dubitare – come già accennato – che un ridimensionamento del controllo giudiziario sia coerente proprio con il diritto dell'UE.

Intervenire su questi profili non è strettamente necessario se ci si attiene ai pilastri delle politiche di *flexicurity*. Però non ci si può nascondere dietro un dito e se la *flexicurity* deve anche comportare misure che elevino la produttività del lavoro e, quindi, le condizioni di sistema in cui le imprese organizzano il lavoro, non v'è dubbio che il funzionamento della giustizia può riflettersi sulla produttività del lavoro. Sia chiaro, non sui livelli occupazionali, ma sulla produttività del lavoro in una prospettiva soprattutto microeconomica, credo di sì.

In questa prospettiva, la proposta avanzata dalla Cisl di prendere in considerazione nella riforma del mercato del lavoro anche la disciplina complessiva dei licenziamenti per ragioni economiche (cioè dei licenziamenti non intimati con riguardo a comportamenti del lavoratore) merita di essere attentamente discussa anche in una proiezione europea. Provo a suggerire qualche spunto. Accettabile mi pare l'idea di un controllo preventivo sulle ragioni che consentono licenziamenti legati ad interventi sull'organizzazione o sulla produzione dell'impresa (chiamiamoli per motivi economici) che possa servire ad alleggerire – non eliminare - il controllo giudiziario. Non mi convince invece né un controllo unicamente sindacale - che avrebbe un senso ben più problematico per licenziamenti di poche unità (o addirittura di un solo lavoratore) rispetto a quello attualmente previsto per i casi di licenziamenti collettivi (nei quali, acclarata la ragione sostanziale, si tratta poi di individuare l'articolazione organizzativa interessata e definire i criteri di scelta della pluralità di lavoratori interessati) – né l'eliminazione della reintegrazione correlata alla tipologia di licenziamento (perché il licenziamento economico dovrebbe essere sanzionato meno rigorosamente se si accerta che non sussisteva la motivazione addotta?). Fermo restando che occorre una riflessione oggi ancora più attenta rispetto al passato (c'è stato infatti un recente intervento legislativo - la l. 183/2010 – che su questi profili ha sensibilmente intaccato quadro normativo e poteri dei giudici; da valutare, in particolare, l'impatto di norme recenti come l'art. 30 della l. 183/10, nonché dell'art. 8 del d.l. 138/11: su quest'ultima v., per tutti, Rusciano, Perulli-Speziale, Zoppoli 2011, Garilli 2012), penso che si potrebbe configurare una disciplina alternativa rispetto a quella prevista dalla l. 604/1966, consentendo al datore di lavoro di chiedere l'intervento di una commissione – costituita in modo paritetico, ma con un presidente tecnico, e con ampi poteri istruttori – da istituire presso la Direzione provinciale del lavoro, al fine di autorizzare, in tempi stretti

e tassativi (ad esempio 30 giorni), il licenziamento per ragioni economiche. Al provvedimento autorizzatorio dovrebbe automaticamente conseguire l'inserimento del lavoratore in un programma pubblico di sostegno al reddito e di ricollocamento. Il provvedimento potrebbe sempre essere impugnato dinanzi al giudice (eventualmente il Tar), seppure entro termini brevi di decadenza, sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore; andrebbero però rigorosamente circoscritti i vizi in grado di inficiare la validità dell'atto (inesistenza del motivo; grave violazione di legge), determinando il ripristino della relazione contrattuale. In ogni caso il datore di lavoro resterebbe libero di utilizzare l'attuale normativa, restando l'unico legittimato ad apprezzare la motivazione da porre a base del licenziamento, che sarebbe però, come di consueto, soggetto a pieno controllo del giudice ordinario.

Andando oltre gli *economic dismissals*, e affrontando una problematica ancora più vagamente connessa alla *flexicurity*, perché attiene all'efficienza generale degli apparati dello Stato, c'è poi una enorme questione processuale, che riguarda i tempi del contenzioso, mediamente computabili in 4/5 anni (senza tener conto dei giudizi di legittimità). Escluso l'arbitrato, almeno quello secondo equità (v. l. 183/2010), sarebbe perciò indispensabile intervenire sui tempi del processo riguardante il licenziamento e soprattutto sui meccanismi risarcitori esorbitanti. Si potrebbe prevedere uno specifico procedimento celere per le controversie aventi ad oggetto il licenziamento, correlandolo ad una sorta di Carta dei servizi della giustizia, con tempi certi e un trasferimento a carico dello Stato degli oneri connessi all'eccessiva durata dei processi (decorsi inutilmente 6/8 mesi non per colpa delle parti, gli eventuali oneri risarcitori eccedenti le retribuzioni dovute per quel periodo dovrebbero essere a carico della fiscalità generale, con conseguente sgravio dell'impresa). Una proposta simile (v. Caruso 2012, che la attribuisce a De Luca Tamajo), decorsi complessivamente 18/24 mesi, accollerebbe gli oneri risarcitori al sistema delle imprese, attraverso la bilateralità o specifici fondi da costituire: è anche questa una strada interessante, ma meno sostenibile sotto il profilo sistematico e non idonea ad innescare circoli virtuosi nel sistema giudiziario. Anche a tal riguardo occorre però tener presente i pericoli della nuova conciliazione prevista dalla l. 183/2010 (v. Ferraro 2011), con rischio di emarginazione del giudice togato o, al contrario, di suoi eccessi di protagonismo.

In ogni caso nel "manovrare" le sanzioni (art. 18) massima attenzione va rivolta ai problemi di coerenza ordinamentale. Questo è ancora un problema nazionale, almeno fino a quando non ci sarà una disciplina europea organica dei contratti individuali e, segnatamente, del contratto di lavoro. Nel nostro ordinamento escludere la reintegrazione per il licenziamento economico, pur non essendo incostituzionale per violazione dell'art. 41 Cost., potrebbe esserlo per contrasto con l'art. 3. Al riguardo pare di particolare importanza la ricostruzione sistematica di Cass. 141/2006, secondo cui in base all'art. 2058 c.c. "l'illecito contrattuale...attribuisce al danneggiato la reintegrazione in forma specifica, se giuridicamente e materialmente possibile, ed il risarcimento per equivalente, alla subordinata condizione che la reintegrazione risulti, secondo il giudice, eccessivamente onerosa per il debitore". Il richiamo alla norma civilistica vale nel ragionamento della Cassazione per stabilire – ai fini della ripartizione dell'onere della prova della dimensione aziendale - quale sanzione nel nostro diritto civile debba essere considerata la regola e quale la eccezione, dovendosi appunto ritenere la reintegrazione come regola generale del diritto dei contratti (nel quale ci sono oggi anche da considerare le *astreinte* di cui all'art. 614bis cpc, come novellato nel 2009). Nel diritto del lavoro l'art. 18 Stat. Lav. esclude, per il suo ambito di applicazione, il risarcimento per equivalente a seguito di valutazione giudiziaria (solo il lavoratore può esercitare

la facoltà di estinguere il rapporto percependo un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione: art. 18 c. 5). Naturalmente questo non toglie che proprio l'art. 2058 potrebbe costituire il baricentro di una diversa disciplina delle sanzioni per il licenziamento illegittimo, così come accade in altri ordinamenti (ad esempio quello tedesco: v. Mariucci 2012). Ma dovrebbe trattarsi di un'opzione generale, non limitata alla mancanza della motivazione per l'ipotesi di licenziamento economico, che, come s'è detto in precedenza, per l'assenza di motivazione diviene semplicemente un licenziamento illegittimo o invalido, comunque in nulla distinguibile da altro licenziamento diversamente motivato.

11. Art. 18 stat.lav. e sistema giuridico: tra *flexicurity* e non regresso.

Sempre *de iure condendo*, si può ancora molto discutere su equilibrio, ragionevolezza, persino efficacia per il lavoratore del meccanismo della reintegrazione (v., da ultimo e con acutezza, Liso 2012, che parla di protezione affidata essenzialmente al deterrente dell'art. 18, che aggrava il timore di una incerta valutazione giudiziale. Sulla "razionalità" della norma statutaria v. Napoli 2002, p. 166). Ma il problema non può essere affrontato senza tener conto del piano giuridico-valoriale, nel quale credo vada messo al centro l'interesse da tutelare: su di esso occorre calibrare il sistema sanzionatorio. Ora l'interesse del lavoratore ritenuto meritevole di tutela è sempre più divenuto un interesse dai molteplici risvolti (v. Del Punta 2010), tutti riconducibili alla condizione di subordinazione intesa come "inserimento in un'organizzazione altrui". Tale inserimento costituisce il fulcro intorno al quale si costruisce non solo l'assetto reddituale del soggetto (e la sua proiezione come consumatore), ma l'intera identità di lavoratore/cittadino. E in ciò è piena la coerenza tra assetti ordinamentali e politiche del lavoro nazionali ed europee. Se si è d'accordo con l'individuazione di tale interesse, in presenza di un comportamento datoriale di illecita rottura del contratto - perché del tutto arbitraria - può mai esserci un valore economico in astratto equivalente alla *restitutio in integrum*? A me pare di no, almeno in linea di una coerente ricostruzione giuridica basata sulla specifica fattispecie contrattuale; e ferma restando, beninteso, la possibilità di un diverso, esplicito e genuino apprezzamento del soggetto interessato (che è la logica dell'indennizzo alternativo alla reintegrazione di cui all'art. 18 c. 5 Stat.lav. o, in modo diverso, della *rupture conventionnelle* francese). Se questo è il ragionamento, l'art. 18 nei suoi attuali equilibri, lungi dall'essere un tabù, configura una tutela dell'interesse preso in prioritaria considerazione dalla legge fin troppo *light* e attraversata da infiniti compromessi (mi riferisco al suo campo di applicazione, limitato alle imprese con più di 60 dipendenti o alle unità produttive con più di 15 dipendenti). Occorrerebbe per la verità andare ben oltre (ma questo non ce lo impone certo la *flexicurity*). In attesa di tempi migliori, pur ritoccando quel che abbiamo per dare maggior peso all'interesse datoriale laddove appare sacrificato da talune prassi applicative della normativa vigente, non farei fare però al sistema giuslavoristico italiano pericolosi passi indietro.

Al riguardo, e tornando stavolta all'Europa, va inoltre tenuto presente che se la *flexicurity* è parola di successo sotto il profilo politico, ce ne sono anche altre che abitano il crinale europeo posto tra politica e diritto e che possono ambire ad un analogo successo politico (magari più tra i cittadini che nell'*establishment*). Tra queste campeggia il principio di non regresso, che – codificato in quasi tutte le clausole delle direttive sociali – va sicuramente considerato nell'orientare le innovazioni in materia di diritti dei lavoratori nazionali in qualche modo correlati con il diritto dell'Unione europea. Quel principio, com'è noto, non si traduce nell'impossibilità assoluta di modificare in *peius* le normative nazionali. Però – sia in quanto riversato in clausole specifiche sia in

quanto oggetto di attenzione nell'art. 53 della Carta di Nizza – sta a significare che l'Ue non promuove riduzioni dei livelli di protezione dei diritti garantiti dall'ordinamento generale e comunque che la necessità di adeguare i diritti nazionali al diritto dell'Ue non può essere addotta come ragione determinante per la riduzione dei livelli generali di tutela raggiunti in un determinato ordinamento nazionale, potendosi sempre prevedere una protezione più estesa (v. le decisioni della Corte di Giustizia europea nei casi Mangold e Angelidaki).

Riferimenti bibliografici.

- Accornero A. (1999), *L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità*, Bari.
- Amoroso B. (2010), Il modello sociale danese, in *Diritti lavori mercati (DLM)*, p. 227 ss.
- Auer P. (2011), *La flexicurity nel tempo della crisi*, in *Diritto delle relazioni industriali (DRI)*, p. 37.
- Ballestrero M.V. (2009), Il valore e il costo della stabilità, in Ballestrero (a cura di), *La stabilità nel diritto vivente*, Torino, p. 1 ss.
- Bekker S. (2011), *Flexicurity. Explaining the development of a European concept*, Nijmegen.
- Bellavista A.-Garilli A. (2012), Mercato del lavoro: la fiera delle falsità, in *Eguaglianza & Libertà*, rivista on-line, 11 febbraio.
- Berton-Ricchiardi-Sacchi (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna.
- Carinci F. (2012), "Provaci ancora, Sam": ripartendo dall'art. 18 dello Statuto, in *W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 138/2012*.
- Caruso B. (2012), Per un ragionevole, e apparentemente paradossale, compromesso sull'art. 18: riformarlo senza cambiarlo, *W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 140/2012*.
- Cimaglia-Corbisiero (2010), *Il mercato del lavoro in Campania*, Napoli.
- Crane-Matten-Moon (2008), *Corporations and Citizenship*, Cambridge.
- Crouch C. (2012), *Il potere dei giganti*, Bari.
- Delfino M. (2009), Diritti sociali e *flexicurity*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro (RIDL)*, III, p. 29 ss.
- Delfino M. (2012), *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, *W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.INT – 90/2012*.
- Del Punta R. (2010), *La stabilità reale nell'epoca dell'instabilità*, in *DLM*, p. 753 ss.
- Ferraro G. (2011), *La conciliazione*, in Cinelli-Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella l. 4 novembre 2010*, n. 183, Torino, p. 71 ss.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari, p. 122.
- Garilli A. (2012), *L'art. 8 della l. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, *W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 139/2012*.
- Gazier B. (2011), *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine*, in *DRI*, n. 1.

- Gottardi D. (2007), *La flexicurity* al vaglio del Parlamento europeo, p. 477 ss.
- Ichino P. (2011), *Inchiesta sul lavoro*, Milano, p. 116 ss.
- Liso F. (2012), *Articolo 18: un tabù?*, in nelMerito.com
- Jorgensen H. (2011), *Danish flexicurity in crisis or just stress-tested by the crisis?*, Friedrich Ebert Stiftung, paper
- Laulom S. (2011), *Il diritto del lavoro francese di fronte alla crisi*, in Loy 2011.
- Loy (2011) (a cura di), *Diritto del lavoro e crisi economica*, Roma.
- Madse P.K. (2011), *Reagire alla tempesta. La flexicurity danese e la crisi*, in DRI, p. 78 ss.
- Maresca A. (2012), *intervista ne Il Sole 24 Ore del 5 febbraio*
- Mariucci L. (2012), *Sui licenziamenti adottiamo il sistema tedesco*, l'Unità dell'11 febbraio.
- Meardi G. (2011), *Flexicurity meets State Traditions*, in *International Journal of comparative labour law and industrial relations (IJCLLIR)*, p. 256 ss.
- Napoli M. (2002), *Elogio della stabilità*, in Id., *Lavoro, diritto, mutamento sociale*, Torino, p. 160 ss.
- Pascucci P. (2011), *La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento: ieri, oggi e...domani*, in DRI, n. 4.
- Perulli A.- Speziale V. (2011), *L'art. 8 della l. 14 settembre 2011 n. 148 e "la rivoluzione di Agosto" del diritto del lavoro*, W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 132/2011.
- Peruzzi M. (2011), *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Bologna.
- Romagnoli U. (2012), *Licenza di licenziare, Il manifesto dell'8 gennaio*.
- Rusciano M. (2011), *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, rivista on-line, 8 settembre
- Scarponi S. (2011), *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *Lavoro e diritto (LD)*, n. 1.
- Schmid G. (2011), *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transazionali del lavoro*, in DRI, n. 1
- Schuld C. (2008), *La flexicurity in Germania*, in Zoppoli L.-Delfino 2008.
- Tangian A. (2010), *Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*, Brussels
- Tiraboschi M. (2011), *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, in DRI, n. 4.
- Tullini P. (2011), *Cooperazione pubblico/privato nel mercato del lavoro*, in DLM, n. 3.
- Treu T. (2012), *Flexicurity non all'italiana*, in Europa, febbraio.
- Valdes Dal Re F. (2011), *IL dibattito sulla flessicurezza all'interno dell'Unione Europea*, in Loy (2011).

Vallebona A. (2012), relazione alla giornata “Fabio Mazziotti: un giurista a difesa dei più deboli”, Università di Salerno, 3 febbraio.

Zoppoli L.-Delfino M. (a cura di) (2008), *Flexicurity* e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e in Germania, Roma.

Zoppoli L. (2007), *Flexicurity* e licenziamenti: la strict *Employment Protection Legislation*, in DLM, n. 3.

Zoppoli L. (2011), Contrattazione collettiva e unità d'Italia, W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT – 130/2011.

Zoppoli L. (2011), Articolo 8: analisi di una norma mal scritta, in Eguaglianza & Libertà, rivista on-line 25 dicembre.