

Le implicazioni del Jobs Act sul mercato e i rapporti di lavoro¹

Piera Campanella e Natalia Paci

RPS

Dopo aver ripercorso sinteticamente la struttura, i contenuti e gli obiettivi della riforma del mercato del lavoro denominata «Jobs Act», l'articolo si sofferma sulle implicazioni che la stessa determinerà su mercato e rapporti di lavoro. A riguardo, se, da un lato, può essere posto in dubbio il raggiungimento dell'annunciato obiettivo di aumentare l'occupazione

attraverso la ricetta della flessibilità (in entrata, in uscita e funzionale), dall'altro, certamente non vi sono dubbi che la novella riporti il diritto del lavoro italiano indietro nel tempo, depotenziando proprio quelle norme dello Statuto dei lavoratori poste a presidio della libertà e della dignità dei lavoratori.

1. Il Jobs Act: struttura e oggetto dell'intervento normativo

Con l'espressione *Jobs Act* si allude ai seguenti atti normativi succedutisi nei tempi più recenti: il decreto legge n. 34 del 2014 convertito in legge n. 78 del 2014, cioè il cd. «Jobs Act atto I»; la legge delega n. 183 del 2014 con i suoi otto decreti delegati, attuativi dei principi e criteri direttivi ivi espressi, ossia il cd. «Jobs Act atto II».

Il «Jobs Act atto I», *alias* il decreto legge n. 34 conv. in legge n. 78 del 2014, noto anche come «Decreto Poletti», modifica in via d'urgenza il d.lgs. n. 368 del 2001 sul contratto a termine, radicalizzando la liberalizzazione già avviata con le riforme previgenti². Si passa, infatti, dai

¹ Il saggio è frutto di una riflessione comune delle autrici. Tuttavia, è possibile attribuire a Natalia Paci i primi paragrafi (§§ 1, 2 e 3) e a Piera Campanella il paragrafo conclusivo (§ 4).

² Il contratto a termine, originariamente disciplinato dalla legge 230/1962 e ammissibile solo nei casi tassativamente previsti dalla stessa legge (e, dopo la legge n. 56/1987, dalla contrattazione collettiva), è stato «liberalizzato» con il d.lgs. n. 368/2001 che ha abrogato la disciplina previgente e legittimato l'apposizione del termine in presenza di «ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive» (cd. causalone). Da ultimo, il contratto a termine era stato ulteriormente liberalizzato dalla legge n. 92/2012, cd. Riforma Fornero, laddove si è

precedenti limiti qualitativi all'utilizzo di tale tipologia contrattuale temporanea, a limiti meramente quantitativi. Così, se prima di questo intervento normativo un imprenditore desideroso di assumere personale a termine doveva necessariamente giustificare tale scelta con ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive – sicché i limiti quantitativi, già presenti, all'assunzione a termine svolgevano una funzione meramente residuale – ora questi ultimi³ sono rimasti gli unici argini – peraltro derogabili *in peius* secondo i più – a garanzia dei lavoratori. Inoltre, si è introdotta l'inedita possibilità di prorogare il contratto a termine per cinque volte (prima solo una) entro il tetto massimo dei 36 mesi. In tal modo si sono incentivati i rapporti di lavoro di durata inferiore a sei mesi, conferendo un «enorme potere» al datore di lavoro che, quindi, può non solo assumere liberamente a termine, ma può farlo anche per periodi molto brevi (Gagnoli, 2014). Tali scelte, riconfermate dal «Jobs Act atto II» tramite abrogazione espressa del d.lgs. n. 368 del 2001 e sostanziale ricezione del suo contenuto nella versione già modificata dal d.l. 34/2014, oltre a sollevare fondati pericoli di discriminazione nei confronti delle lavoratrici (Paci, 2014b) finirà per rendere il lavoratore ancora più debole e ricattabile, con un evidente ritorno al passato, addirittura al periodo precedente il 1962, anno di approvazione della prima legge, la n. 230, limitativa delle assunzioni a tempo determinato.

Questo primo intervento normativo, anticipa, peraltro, in via transitoria e d'urgenza, quella che sarà poi la *ratio* della più ampia e definitiva riforma del lavoro; una *ratio* condizionata dall'ormai consueto approccio neoliberista, alla cui stregua occorrerebbe ridurre le garanzie poste dalla legge a tutela dei diritti dei lavoratori già occupati, in adempimento del presunto assioma secondo il quale l'aumento della flessibilità determinerebbe un aumento dell'occupazione (Pini, 2015)⁴.

introdotto, per la prima volta, il contratto a termine cd. acausale, sebbene riservato al primo contratto di durata massima di 12 mesi tra stesso datore di lavoro e lavoratore. Tale ultima previsione è stata ripresa dal *Jobs Act* generalizzandola per tutti i contratti a termine, ora ammissibili anche in assenza delle sopra citate ragioni giustificatrici.

³ I limiti «quantitativi» alle assunzioni con contratto a termine sono: la durata massima (36 mesi) del contratto a termine per «mansioni di pari livello e categoria legale»; il numero massimo di contratti a termine nella stessa impresa (20% di lavoratori a tempo indeterminato); il limite alla proroga del contratto a termine (massimo 5 proroghe).

⁴ Tra i giuslavoristi, i primi sostenitori di una correlazione positiva tra flessibilità

Il «*Jobs Act* atto II», *alias* la legge n. 183 del 2014 e i suoi otto decreti delegati attuativi, è quello che ha legiferato in materia di ammortizzatori sociali (d.lgs. n. 22 del 2015 e d.lgs. n. 148 del 2015), di servizi per il lavoro e di politiche attive (d.lgs. n. 150 del 2015), di licenziamento/contratto a tutele crescenti (d.lgs. n. 23 del 2015), di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2015⁵) e della attività ispettiva (d.lgs. n. 149 del 2015), di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (d.lgs. n. 80 del 2015) e, infine, in tema di semplificazione degli adempimenti a carico di cittadini e imprese (d.lgs. n. 151 del 2015). Le deleghe della l. n. 183 del 2014, a oggi, sono state tutte attuate⁶, salvo quella sul compenso orario minimo (v. art. 1, comma 7, lett. g)⁷.

Per completezza, nel disegno di riforma del mercato del lavoro messo

e occupazione sono stati, come noto, Pietro Ichino, nella sua opera del 1996, *Il lavoro e il mercato*, e Marco Biagi, con il suo progetto di modernizzazione del mercato del lavoro italiano confluito nella stesura del noto Libro Bianco. Tuttavia, la maggioranza dei giuslavoristi è critica verso tale approccio, soprattutto per via delle ripercussioni sul piano dei diritti e delle tutele del lavoratore subordinato. Per tutti, cfr. Carinci che afferma: «Per quanto sia pubblicizzata la tesi della correlazione fra maggiore flessibilità e maggiore occupazione, non sembra proprio che la riduzione di una preesistente rigidità sia ritenuta tale da provocare occupazione aggiuntiva, essendo necessaria una rinnovata fiducia e capacità di ripartire da parte delle imprese» (Carinci, 2015b, p. 1109).

⁵ Il decreto riassorbe, come detto, le appena menzionate previsioni della legge n. 78 del 2014 sul contratto a termine.

⁶ Si è partiti dai decreti legislativi nn. 22 e 23 entrati in vigore il 7 marzo 2015, si è proseguito coi decreti nn. 80 e 81, in vigore dal 25 giugno e si è concluso con i decreti legislativi nn. 148, 149, 150 e 151 in vigore dal 24 settembre dello stesso anno.

⁷ La proposta di introdurre un salario minimo legale, nel particolare contesto italiano, pone il problema dell'erosione degli spazi riservati alla contrattazione collettiva rischiando di produrre una ricaduta negativa sulle retribuzioni (in tema, v. Campanella, 2015; Speciale, 2015; Bavaro, 2014). Non è qui la sede per trattare tale delicata questione che si intreccia con la caratteristica tutta italiana della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, della conseguente mancanza di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo e, quindi, con i temi della rappresentanza sindacale. Sul punto esistono proposte di modifica del *Jobs Act* (si veda la piattaforma delle tre riviste giuslavoristiche: www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1772) e proposte di legge sul tema della rappresentanza (si veda, ad esempio, quella dei giuslavoristi dell'Osservatorio della legislazione in materia di lavoro, del gruppo di giuslavoristi denominato «Freccia rossa»).

RPS

Piera Campanella e Natalia Paci

a punto dal Governo Renzi va annoverata anche la legge n. 190 del 2014 (cd. Legge di stabilità 2015) che ha introdotto incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato, ormai transitate nella nuova tipologia contrattuale cd. a tutele crescenti. In particolare, ai datori di lavoro è stato concesso, per 36 mesi, lo sgravio totale dei contributi previdenziali⁸, fino a un massimo di 8.060 euro annui, nei casi di assunzione (entro il 31 dicembre 2015) con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ormai a tutele crescenti). Si tratta di un incentivo nuovo, che, in quanto aselettivo, nonché privo di particolari requisiti di accesso⁹, non è rimasto esente da rilievi critici (Del Punta, 2015). Peraltro, con la Legge di stabilità 2016 (legge n. 208 del 2015) tali incentivi sono stati decisamente ridimensionati: per le assunzioni relative al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2016, la durata del periodo incentivato è sceso a 24 mesi e anche il tetto massimo di esonero si è ridotto a 3.250 euro, per cui non si può più parlare ormai di sgravio totale (100%), bensì solo di sgravio parziale (limitato a un massimo del 40% dei contributi previdenziali dovuti). Sarà, pertanto, interessante verificare, nel corso del 2016, se l'aumento delle assunzioni a tempo indeterminato già registratosi nel 2015 possa dirsi effettivamente dovuto alla riduzione delle tutele contro il licenziamento illegittimo ovvero, piuttosto, allo stanziamento di detti incentivi.

2. *Aree di intervento della riforma, obiettivi e implicazioni*

L'intervento di riforma si inserisce in un contesto generale di perdurante crisi economica del mondo occidentale, la più grave e la più lunga dal dopoguerra, e rappresenta un precipitato delle politiche di contrasto alla crisi dei debiti sovrani messe in atto dalla Commissione europea, insieme a Banca centrale europea (Bce) e Fondo monetario internazionale (Fmi), che l'Italia, al contrario della Grecia, ha adempiuto diligentemente, anche quando le richieste travalicavano le competenze dell'Unione europea (Callejón, 2015)¹⁰ e in un «contesto istituzionale

⁸ Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

⁹ La norma richiede solo che i lavoratori assunti non siano stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro.

¹⁰ L'autore evidenzia che «l'Unione europea non possiede alcuna competenza che la autorizzi ad imporre ad un paese politiche di riforma come le privatizza-

di strisciante de-legalizzazione e de-costituzionalizzazione delle modalità di azione e di governance dell'Unione» (Giubboni, 2014). Già con il Libro Verde della Commissione europea del 2006 si voleva «modernizzare» il diritto del lavoro attraverso l'introduzione di maggiore flessibilità nei contratti standard, in particolare in riferimento alla disciplina dei licenziamenti. Ma senza risalire troppo indietro nel tempo, basti ricordare la nota lettera del 5 agosto 2011 con cui la Bce chiedeva all'allora presidente del Consiglio italiano una serie puntuale di riforme, tra le quali una profonda revisione della disciplina delle assunzioni e dei licenziamenti e l'aziendalizzazione della contrattazione collettiva. Richieste tempestivamente realizzate con il discusso art. 8 del decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011 (convertito con legge n. 148/2011)¹¹ e con la cd. Riforma Fornero (legge n. 92/2012) che, per la prima volta dal 1970, ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e ha introdotto il contratto a termine acausale. Anche l'anno successivo, quando con il *Fiscal Compact* si è chiesto agli Stati membri di modificare le Costituzioni nazionali per garantire l'obbligo del pareggio di bilancio, l'Italia ha provveduto con la legge costituzionale n. 1/2012, modificativa dell'art. 81 della Costituzione italiana.

Anche il *Jobs Act*, come anticipato, si inserisce in questo quadro di politiche dettate dalla dottrina europea dell'austerità, volta ad abbassare il costo del lavoro aumentandone la flessibilità e la discrezionalità datoriale (Romagnoli, 2013; Bavaro, 2013). Con questi obiettivi, infatti, si ridisegna il diritto del lavoro a 360 gradi: si passa da materie di matrice previdenziale, come quelle riguardanti gli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, alla modifica di norme cardine della disciplina del rapporto di lavoro, come quelle che riducono la tutela in caso di licenziamento illegittimo o le garanzie poste a presidio della libertà e dignità dei lavoratori.

Volendo entrare più nello specifico della riforma, si possono individuare tre principali aree di intervento, tutte espressione coerenti della *ratio* dinanzi illustrata.

Un primo focus riguarda gli interventi volti ad aumentare la flessibilità

zioni o la riforma del mercato del lavoro o addirittura una riforma costituzionale» (Callejón, 2015, p. 27).

¹¹ L'art. 8 del decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011 (convertito con legge n. 148/2011) ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la possibilità di deroga *in pejus* del Ccnl e della legge a opera del contratto collettivo decentrato cd. di prossimità.

nel mercato del lavoro. Tale obiettivo si è realizzato in particolare con due decreti. Con il primo, il d.lgs. n. 23/2015 dedicato alla flessibilità cd. in uscita, si è ridotta la tutela in caso di licenziamento illegittimo dei neo assunti¹² a tempo indeterminato (con contratto a tutele crescenti) ai quali non si applica più l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro viene riservato a ipotesi residuali e si sostituisce il diritto al risarcimento con un indennizzo commisurato all'anzianità di servizio, anziché, come avveniva prima, al danno subito dal lavoratore (le retribuzioni perse). In altri termini, siamo ormai giunti al punto in cui la politica rincorre le richieste dell'economia e, conseguentemente, il legislatore quelle dell'impresa. La novella risponde anche a un'altra esigenza: quella di ridurre le incertezze per l'imprenditore e quindi le possibilità di interferenza da parte dei giudici, soprattutto in materia di licenziamenti, poiché le aziende hanno bisogno di conoscere in anticipo e con certezza il «costo di separazione» (Martelloni, 2015). Se da un punto di vista strettamente economicistico il ragionamento segue una sua logica, dal punto di vista giuridico esso trascura un aspetto di non poco conto: le ripercussioni in termini di riduzione della tutela contro gli abusi del datore di lavoro. In tal modo la perdita del lavoro, oltre a determinare il venir meno della principale fonte di sostentamento e dello strumento di realizzazione personale e professionale dell'individuo, rischia di determinare anche una lesione della dignità del lavoratore nei limiti in cui, di fronte a un danno ingiusto, quale il licenziamento illegittimo, l'ordinamento sceglie di negare una tutela adeguata e con efficacia deterrente. Se si accetta tale principio giuridico, si giunge di fatto a ritenere, in palese contrasto con la nostra Costituzione, che la libertà economica privata può svolgersi in modo da recare danno alla libertà e alla dignità umana¹³.

Venendo al secondo decreto attuativo in materia, ci si aspettava che, a fronte della illustrata regressione della tutela in caso di licenziamento, si procedesse almeno a una sostanziale riduzione dei contratti precari. Invece, con il d.lgs. n. 81 del 2015, dedicato alla flessibilità cd. in en-

¹² Ma anche dei «vecchi assunti» quando si superano i 15 dipendenti. La norma si applica altresì ai contratti a termine convertiti, anche giudizialmente, e in caso di licenziamento sia individuale che collettivo.

¹³ Come noto, il secondo comma dell'art. 41 della Costituzione, prevede che l'iniziativa economica privata «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

trata, si sono confermate le esistenti tipologie contrattuali atipiche (contratto a termine, somministrazione, apprendistato, lavoro a chiamata, lavoro accessorio) e, anzi, si sono in parte estese le possibilità di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, cd. *staff leasing*, e al lavoro accessorio, meglio noto come lavoro con i *voucher*.

La finalità dichiarata del legislatore è, quindi, quella di aumentare l'occupazione puntando su un'occupazione meno stabile e meno protetta rispetto al passato, anche quando – e questa è la vera novità – si tratta di occupazione a tempo indeterminato¹⁴.

Con l'annuncio obiettivo di ridurre il dualismo tra *outsider* e *insider*, si crea in realtà un nuovo dualismo tra lavoratori assunti prima e dopo l'entrata in vigore della riforma, su cui, peraltro, sono stati sollevati diversi profili di incostituzionalità (De Luca, 2014), rischiando di alimentare il conflitto tra giovani e anziani, invece di promuovere la solidarietà tra generazioni in ambito occupazionale (Socci, 2015).

La categoria a cui il *Jobs Act* chiede maggiori sacrifici è soprattutto quella dei giovani (Paci, 2015b), ai danni dei quali non solo viene conservata intatta la *via crucis* dei contratti precari, ma, al raggiungimento dell'attesa assunzione a tempo indeterminato, vengono anche cancellate definitivamente quelle norme del diritto del lavoro che erano volte a proteggere il lavoratore dal potere discrezionale del datore di lavoro, compiendo così una scelta «di profonda ingiustizia sostanziale nel riparto dei sacrifici fra le generazioni» (Gagnoli, 2014)¹⁵. Si noti che l'ingiustizia non viene compensata, ma anzi viene ribadita, come vedremo, nella riforma degli ammortizzatori sociali, visto che anche gli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione (Naspi per i subordinati e Dis-Coll per i parasubordinati) sono collegati (nella durata) all'anzianità contributiva. In altri termini, il legislatore del *Jobs*

¹⁴ «Quando hai un disoccupato non devi fare una battaglia ideologica sull'articolo 18 ma devi fare in modo che trovi un lavoro», dichiarò Renzi alla trasmissione televisiva «Che tempo che fa» il 29 settembre 2014.

¹⁵ L'autore sferra una condivisibile critica al legislatore: «Non sarebbe razionale e neppure conforme all'etica impenniare qualunque riforma sull'incondizionata protezione delle generazioni degli anziani e sul sacrificio strutturale e un po' ossessivo dei giovani, nella vaga idea che, privi di effettive forme di rappresentanza politica sindacale, questi ultimi siano le vittime predestinate, sacrificali e un po' stolide dell'imprevidenza e della rapace mancanza di cultura dei loro predecessori. Le stesse logiche delle continue riforme previdenziali (del tutto contrarie a giustizia sostanziale) non sono applicabili con le medesime prospettive in tema di mercato del lavoro» (Gagnoli, 2014, p. 679).

Act investe meno risorse proprio per i soggetti che ne avrebbero più bisogno (il tasso di disoccupazione dei giovani ha raggiunto nel 2014 il 42,7%), mostrando che il vero obiettivo, a conti fatti, è stato, piuttosto che un ampliamento delle tutele, il contenimento della spesa pubblica.

Un secondo focus è dedicato agli interventi sulla gestione flessibile del rapporto di lavoro subordinato: con i decreti legislativi n. 81/2015 e n. 151/2015 si allentano i vincoli e si aumenta la discrezionalità datoriale nei confronti dei dipendenti (cd. flessibilità funzionale). Con il primo intervento normativo, infatti, si consente il demansionamento unilaterale del lavoratore per esigenze organizzative dell'azienda («In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore» recita l'art. 3, comma 2) e per ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi (art. 3, comma 4), pur con la conservazione del trattamento retributivo in godimento (fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa). Com'è stato giustamente osservato (Martelloni, 2015), stupisce questa legittimazione *ex lege* dei patti di demansionamento, che determinano un ritorno all'unilateralismo dell'imprenditore degli anni cinquanta e sessanta del secolo scorso, così come stupisce la svalutazione della professionalità che, anzi, dovrebbe essere valorizzata «al massimo grado, per promuovere una competizione sana, improntata alla qualità e all'innovazione di processo e di prodotto».

Anche il secondo decreto citato (d.lgs. 151 del 2015) modifica lo Statuto dei lavoratori in un'altra delle norme poste a garanzia del lavoratore: l'art. 4 che limita il potere di controllo del datore di lavoro e, in particolare, vieta il controllo a distanza. Si tratta di «uno degli aspetti più tormentati della normativa statutaria» (Del Punta, 2015), dato che il progresso tecnologico ha reso tecnicamente possibile un controllo, inconciliabile con il divieto originariamente previsto dalla norma, attraverso gli stessi strumenti utilizzati per compiere la prestazione di lavoro. Anche in questo caso, il legislatore, di fronte a una tecnologia impensabile ai tempi dello Statuto dei lavoratori, e ben più invasiva di quella che aveva portato all'introduzione della norma protettiva, decide di ridurre, invece di aumentare, le garanzie dei lavoratori (Martelloni, 2015), proprio per gli «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa»¹⁶. Si precisa inoltre che le informazioni così raccolte dal datore di lavoro potranno essere utilizzate per «tutti i

¹⁶ E anche per «gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

fini connessi al rapporto di lavoro», quindi anche a fini disciplinari, consentendo, in definitiva, un controllo disciplinare che va oltre quello, già ammesso *extra legem* dalla giurisprudenza, meramente difensivo (Del Punta, 2015; Maio, 2015), cioè quel controllo volto a tutelare il patrimonio aziendale da illeciti extracontrattuali o penali commessi dai dipendenti. Come è stato osservato il «legislatore interviene sui controlli non già occasionalmente, ma nell'ambito di un disegno coerente di revisione al ribasso dello statuto protettivo del lavoro subordinato» (Maio, 2015).

Il terzo focus è quello relativo al lavoro autonomo. Se a livello politico-mediatico l'abrogazione del lavoro a progetto, avvenuta con il decreto n. 81/2015, è stata presentata come la fine di una forma di precarietà, a livello normativo, invece, si è realizzato un ritorno al passato, alla parasubordinazione senza tutele, in quanto è stata abrogata *in toto* la normativa previgente, la quale, introdotta nel 2003 con la Riforma Biagi, era stata modificata in senso protettivo dalla Riforma Fornero del 2012, che aveva introdotto a garanzia del lavoratore, sebbene in modo ridondante, delle presunzioni di utilizzo fraudolento del lavoro a progetto¹⁷. Unico argine all'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative è dato dal «nuovo» generale divieto di eterorganizzazione, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, previsto dall'art. 2, comma 1. Ma vi sono interpreti che già sminuiscono l'importanza di questo limite, negando che la novella vada effettivamente ad ampliare la nozione di lavoro subordinato e, quindi, l'ambito di applicazione della relativa disciplina protettiva (Tosi, 2015). Si tratta comunque di una modifica di grande problematicità in

¹⁷ L'art. 1 comma 23, lett. g) della legge n. 92/2012 ha introdotto una presunzione relativa di subordinazione con l'aggiunta, al comma 2 dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, del seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Il successivo comma 24, inoltre, prevede la presunzione assoluta di subordinazione in assenza di progetto: «...l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

quanto con un inciso¹⁸ si mette in discussione la fattispecie su cui poggia un intero ordinamento – quello del diritto del lavoro – senza affrontare in modo organico il dilemma del lavoro autonomo¹⁹.

Per compensare la descritta revisione al ribasso delle tutele dei lavoratori, si promette più tutela nel mercato, quindi, da un lato, più assistenza attiva al disoccupato nella ricerca del lavoro, con l'ennesima riforma dei servizi per l'impiego, e, dall'altro, più sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione, con una nuova riforma degli ammortizzatori sociali (Liso, 2014; sulle riforme precedenti, cfr. Miscione, 2007; Cinelli, 2012).

Sull'efficacia della riforma dei centri per l'impiego è lecito avanzare qualche perplessità, se si considera che la stessa interviene in un momento particolarmente delicato di soppressione delle Province e quindi dell'eliminazione della direzione da cui le stesse dipendevano (Ichino e al., 2015), senza che si sia ancora effettivamente insediata la nuova Anpal. Inoltre, come si legge nell'interrogazione parlamentare al ministro del Lavoro del 3 novembre 2015, le risorse finanziarie disponibili bastano a stento per sostenere il costo del personale, ma non per la manutenzione ordinaria, né per i materiali di uso quotidiano, figuriamoci quindi per la gestione efficiente del gran numero di disoccupati che vi si rivolgono ogni giorno: in queste condizioni ci si chiede come si possa, soprattutto «a costo zero», fare quel salto di qualità che la stessa riforma richiede.

Ma i dubbi sono destinati ad aumentare leggendo il testo del d.lgs. n. 150/2015, considerato che – a parte la novità della ri-centralizzazione della gestione in capo allo Stato, attraverso l'istituzione, ancora tutta

¹⁸ L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 così recita: «A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

¹⁹ In merito, occorre dare conto che di recente il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 102 del 28 gennaio 2016, ha approvato un disegno di legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale, con l'obiettivo di costruire per tali lavoratori prestatori d'opera materiali e intellettuali «un sistema di diritti e di welfare moderno». Ancora è presto per un giudizio in quanto bisogna attendere il testo completo e definitivo, tuttavia l'intervento va salutato positivamente nei limiti in cui si preoccuperà di introdurre (o reintrodurre) anche per i lavoratori autonomi tutele minime inderogabili in caso di malattia, infortunio e gravidanza e agevolazioni fiscali per le spese sostenute per la propria attività.

da realizzare, di un'Agenzia nazionale a ciò deputata (Anpal) – si ripropongono le stesse ricette degli ultimi vent'anni, che finora non hanno avuto esiti soddisfacenti. Si citano, a titolo esemplificativo, lo strumento informatico (cd. Siupol) di messa in rete integrata dei dati per incentivare l'incontro tra domanda e offerta²⁰, la valorizzazione dei soggetti privati, in particolare le agenzie del lavoro²¹, l'attivazione del disoccupato attraverso la stipula di patti di servizio (che ora diventano personalizzati) e il rafforzamento della condizionalità²². Per far funzionare la riforma dei centri per l'impiego occorrerebbe sostenere i cambiamenti con adeguate risorse economiche e, soprattutto, umane, mentre entrambe mancano nel *Jobs Act*, in cui si pretende di farlo a costo zero e, sostanzialmente, riutilizzando il personale già in organico.

Venendo, infine, alla riforma degli ammortizzatori sociali (d.lgs. n. 22/2015 e d.lgs. 148/2015), la disciplina della Naspi (Nuova assicurazione per l'impiego), come visto, non differisce, rispetto alla precedente Aspi, tanto per i soggetti destinatari, l'ammontare della prestazione e il rafforzamento della condizionalità, quanto piuttosto per i «criteri di distribuzione delle risorse disponibili» (Ravelli, 2015): se, infatti, l'accesso al beneficio è stato facilitato anche per i lavoratori discontinui²³, la durata del loro trattamento sarà molto meno lunga, proprio perché collegata, per la prima volta, alla metà delle settimane di contribuzione. Non si è quindi fatto il salto verso l'effettiva universalizzazione delle tutele, ma, anzi, l'inedito collegamento tra contribuzione e prestazione introduce un'impostazione «meritocratica», incon-

²⁰ Già vent'anni fa si era prevista la messa in rete e l'informatizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro con il Sil (Sistema informativo lavoro), introdotto con l'art. 11 del d.lgs. n. 469/1997, successivamente riproposto con il d.lgs. n. 276/2003 sotto il nome di Borsa continua nazionale del lavoro e, infine, ribadito con la legge n. 92/2012 (qui denominato Cliclavoro).

²¹ Introdotte con il Pacchetto Treu del 1997 e valorizzate con la Riforma Biagi del 2003.

²² Introdotta già con gli artt. 1 e 4 del d.lgs. n. 181/2000, ribadita con l'art. 13 della legge n. 80/2005, e successivamente con la legge n. 92/2012. Sulla condizionalità si consenta il rinvio a Paci (2013).

²³ In quanto è stato abbassato il livello minimo contributivo a 13 settimane (prima previsto solo per la MiniAspi, mentre per l'Aspi occorreva un anno di contribuzione negli ultimi due anni di anzianità assicurativa) e in quanto è stato raddoppiato il periodo di riferimento entro il quale maturare la contribuzione richiesta (da 2 a 4 anni).

ferente in materia di disoccupazione «involontaria», che ci allontana dal welfare solidaristico collegato, invece, al bisogno, come previsto dalla nostra Costituzione²⁴.

Pur in presenza di un aumento esponenziale della disoccupazione, soprattutto giovanile, la riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nel *Jobs Act*, da un lato, collega la tutela assicurativa alla storia contributiva del disoccupato e, dall'altro, riserva l'Asdi (Assegno di disoccupazione), cioè l'unica timida forma sperimentale di tutela assistenziale (finanziata solo per il 2015 e 2016), a una stretta cerchia di destinatari: i soggetti privi di impiego dopo aver interamente fruito della Naspi (quindi escludendo i disoccupati che abbiano fruito di altri strumenti di sostegno al reddito ed escludendo altresì i Neet – giovani che non studiano e non lavorano – e, in generale, tutti gli inoccupati) che versano in condizioni di «estremo» bisogno²⁵.

Tale rafforzamento della logica assicurativa a scapito di quella solidaristica è stata aspramente criticata (Renga, 2015), in quanto sono penalizzati i lavoratori più deboli (con carriere discontinue, frammentate, con anzianità contributive ridotte), cioè proprio coloro che ne avrebbero più bisogno. Ancora una volta, si chiedono ai giovani i sacrifici maggiori, mentre su di loro si dovrebbe investire, introducendo, per esempio, una forma assistenziale di sostegno che consenta loro di non scivolare tra i Neet (Rosina, 2015) e di resistere, seppur con lavori

²⁴ L'art. 38 della Costituzione italiana prevede, al secondo comma che «I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria». La tutela del disoccupato in caso di bisogno costituisce, quindi, un diritto dei lavoratori, pertanto l'impostazione meritocratica è del tutto inconferente, soprattutto se si considera che, comunque, le tutele sono riservate ai casi in cui la disoccupazione sia involontaria. Non sono previsti, infatti, sostegni al reddito in caso di dimissioni (eccetto, ovviamente, le dimissioni per giusta causa e le dimissioni durante il periodo protetto dal divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza o puerperio).

²⁵ Essendo l'Asdi a risorse limitate, il d.m. 29/10/2015 specifica i criteri di priorità per accedere al beneficio che richiedono, oltre ad aver terminato il trattamento Naspi ed essere ancora privi di occupazione, di trovarsi in una condizione economica di bisogno, data dall'indicatore Isee pari o inferiore a 5000 euro e, prioritariamente, dalla presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio minore o di un figlio maggiorenne opporre dall'età pari o superiore ai 55 anni (senza aver maturato, ovviamente, i requisiti di pensionamento di vecchiaia o anticipato).

precari, senza fuggire all'estero (Magnani, 2016)²⁶. Niente di tutto ciò è previsto nel *Jobs Act*, né sarà previsto, vista la perdurante scelta del nostro legislatore contraria all'introduzione di un reddito minimo garantito (Persiani, 2013).

Non si può neanche sostenere, dunque, che si è realizzato uno «spostamento del fuoco dell'attenzione del legislatore dalla protezione delle persone che lavorano in azienda alla loro protezione nel mercato» (Ichino, 2015).

Occorre, infine, ricordare che togliere le tutele nel rapporto di lavoro significa tornare «all'esplicarsi libero delle determinazioni aziendali, con il solo, vago confine del divieto di discriminazione» (Gragnoli, 2014), determinando una regressione del diritto del lavoro (Paci, 2014a), un suo ritorno indietro nel tempo, per alcuni addirittura all'Ottocento (Mariucci, 2015), visto che si contraddice la funzione stessa del diritto del lavoro nel momento in cui si interviene, invece che a tutela del soggetto debole, il lavoratore, a sostegno del potere e della discrezionalità del soggetto forte, il datore di lavoro.

3. Risultati: alcuni dati più recenti sul mercato del lavoro italiano

È una riforma definita «di destra» il *Jobs Act*, per il modo in cui riscrive molte norme del diritto del lavoro italiano (Carinci, 2015b)²⁷. È un provvedimento che incide sull'esistente, sia a livello simbolico, come dimostra il suo stesso nome, legato più alla tradizione liberista anglosassone che a quella socialdemocratica europea, sia a livello concreto, segnando, nei rapporti tra capitale e lavoro nell'impresa, un ennesimo e decisivo punto a favore del primo.

Il *Jobs Act* rafforza innanzitutto il potere di direzione e di controllo del datore di lavoro nell'impresa (Gragnoli, 2014; Mariucci, 2015), ridu-

²⁶ L'autore spiega che in Danimarca «basta la qualifica di laureato per accedere ad un assegno settimanale di 3.390 corone (454 euro) per un totale di due anni e alla condizione di dimostrare la ricerca di un'occupazione» (Magnani, 2016).

²⁷ L'autore precisa che: «Secondo lo schema ereditato dal passato, il superamento della concertazione ed il processo demolitorio dello Statuto dei lavoratori, divenuti fattori prevalenti e simboli del riequilibrio di potere fra impresa e lavoro, non potrebbero considerarsi che di destra. Ma c'è da chiedersi se tale schema sia ancora utilizzabile oggi, in un contesto storico profondamente cambiato, che costringe a confrontarsi con una crisi cronica, all'interno del rigido riferimento costituito dalla Ue» (Carinci, 2015b).

cendo i limiti fissati dallo Statuto dei lavoratori in materia di demansionamento e controlli a distanza, rendendo il licenziamento più facile per tutti i neo assunti e ribadendo la molteplicità di forme contrattuali temporanee e atipiche. Tutto ciò determina un consequenziale ridimensionamento del potere contrattuale del lavoratore, della sua stabilità occupazionale e, indirettamente, della reale libertà del lavoratore di esercitare effettivamente i propri diritti nel luogo di lavoro. Si è, infatti, parlato di «tramonto dello Statuto dei lavoratori» (Carinci, 2015a), svuotato della sua anima costituzionale di cui agli artt. 4, 13 e 18 Cost. (Carinci, 2015b).

Ma, anche nel mercato del lavoro²⁸, il rapporto di forza tra domanda e offerta resta sbilanciato a favore della prima in un contesto, come il nostro, caratterizzato da elevata disoccupazione e servizi per l'impiego strutturalmente inefficienti. In questo quadro, contratti a termine e a tutele crescenti determinano solo un aumento apparente e temporaneo dell'occupazione, visto che l'incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato ha coinciso con la riduzione della stabilità dei contratti stessi.

La strategia della crescita dell'occupazione attraverso ulteriori iniezioni di flessibilità del lavoro è la stessa strada percorsa già dagli anni novanta (a partire dal Pacchetto Treu del 1997 e poi, in modo più spinto, con la Riforma Biagi del 2003 e con la Riforma Fornero del 2012), ma guardando i dati sul tasso di disoccupazione, si nota che, sebbene si possano registrare congiunturali miglioramenti nel breve periodo, nel lungo periodo queste politiche non hanno portato a un saldo positivo: nel 2004 il tasso di disoccupazione era l'8% (giovanile 23,5%); nel 2012 era salito all'10,7% (quella giovanile al 35,3%); mentre nel 2015 siamo arrivati al 11,9% di disoccupazione totale e 40,3% di disoccupazione giovanile²⁹. Se durante il 2015, almeno fino a settembre, si è registrata una, seppur lieve, inversione di tendenza³⁰, con un aumento

²⁸ Il potere dell'impresa si realizza, oltre che nel luogo di lavoro e nel mercato del lavoro, anche nella società, allorquando sul piano culturale, complice la crisi, l'emancipazione attraverso il lavoro, su cui si fonda la nostra Costituzione, diventa sempre più lontana, mentre a livello mediatico si promuovere, piuttosto, l'idea dell'emancipazione attraverso il consumo.

²⁹ Dati Istat, per un approfondimento si rinvia all'indirizzo internet: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCU.

³⁰ Per l'Istat (2015) il tasso di disoccupazione è sceso dal 12,8% del settembre 2014 al 12,2% del gennaio 2015. È sceso, ancora, dal 12,2% del gennaio 2015 all'11,8% del settembre 2015.

degli occupati, si può dubitare che essa sia dovuta all'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti, quanto piuttosto, molto più probabilmente, al beneficio fiscale (Garibaldi, 2015). Mentre, quindi, restano in forse l'aumento dell'occupazione e la strutturale diminuzione della disoccupazione, è certo che ci saranno meno vincoli per i licenziamenti.

La riforma, infine, non sembra essere riuscita neanche nell'obiettivo di ridurre la precarietà, se è vero che i dati più recenti mostrano che il ricorso al contratto a termine si è impennato raggiungendo il massimo storico di 2 milioni e 560 mila (dati Istat del III trimestre 2015). Come si spiega in una recente ricerca (Cirillo, Fana e Guarascio, 2016) che parla espressamente di «fallimento del *Jobs Act*», da gennaio a ottobre 2015, sul totale del lavoro dipendente in Italia, l'incidenza del tempo indeterminato è scesa dall'86,4% all'85,4% mentre quella del tempo determinato è salita dal 13,6% al 14,6%. La stabilizzazione quindi è ancora una meta lontana, soprattutto per i giovani under 25, per i quali la quota di assunzioni a termine sfiora il 60% del totale.

A tutto ciò si aggiunge una contraddizione di fondo nella scelta del legislatore che giustifica la riforma con la crisi, ma non interviene con misure temporanee, destinate a essere superate con la ripresa economica, piuttosto vara una riforma destinata a rimanere e a riscrivere in modo regressivo norme fondamentali del diritto del lavoro.

La riforma del *Jobs Act* riscrive dunque i rapporti fra capitale e lavoro, cancellando alcune fondamentali conquiste dei lavoratori, a favore di «tutele crescenti per i datori di lavoro» (Paci, 2015a).

4. Cosa resta da fare?

Se anche si volesse parlare, oggi, di una vera e propria ripresa occupazionale nel paese, se ne dovrebbe comunque ammettere il carattere assai lento e stentato. Quali politiche sarebbe, allora, necessario intraprendere per accelerarla e consolidarla?

Finora il governo ha puntato su incentivi economici e normativi alle assunzioni, nonché sulla modernizzazione e il rafforzamento dei servizi per l'impiego. Si tratta di provvedimenti che certamente aiutano, ma che, tuttavia, non sono risolutivi rispetto al problema in discorso.

Non può essere risolutiva la politica di riforma dei servizi per l'impiego, che peraltro, interviene in assenza di un congruo investimento economico e, per di più, entro un contesto istituzionale assai difficile,

RPS

Piera Campanella e Natalia Paci

con rischi, addirittura, di arretramento dell'efficienza almeno in questa prima fase (Ichino e al., 2015). Non può essere risolutiva questa politica perché, se pur v'è una domanda inespressa di lavoro in Italia, a cui i servizi per l'impiego possono rispondere efficacemente, si tratta comunque di un dato assai contenuto, mentre restano, sotto altro profilo, drammatici i problemi di fondo del nostro sistema produttivo, fiaccato da una crisi economica di tale portata da porre a nudo tutti, ma proprio tutti, i limiti dell'imprenditoria nostrana.

Com'è stato osservato, le politiche di attivazione servono in fasi di disoccupazione congiunturale, quando c'è difficoltà a intercettare una domanda di lavoro, che tuttavia esiste. Diventano invece un'arma spuntata a fronte di una disoccupazione strutturale e di ampia portata (Gragnoli, 2014).

Così stando le cose, neppure appare decisiva la politica degli incentivi economici e normativi alle assunzioni, che certo stimola in via contingente l'occupazione con l'abbassamento del costo del lavoro – per quanto lo faccia a caro prezzo, considerati gli oltre 18 miliardi spesi per i 906 mila contratti a tutele crescenti stipulati – ma non aiuta a restituire competitività alle nostre imprese.

Invece, allora, di puntare tutto su nuovi meccanismi di regolazione del mercato del lavoro, confidando fideisticamente nella capacità delle aziende italiane di aumentare la domanda di lavoro a dispetto dei propri problemi organizzativi, finanziari e gestionali, invece di far questo, sarebbe, dunque, importante investire in politiche economiche e industriali. Sarebbe necessario, in altri termini, un intervento pubblico più strategico e profondo a favore dell'innovazione d'impresa e del sostegno al lavoro qualificato, cioè azioni volte a sostenere il sistema economico, oggi collocato su settori troppo tradizionali, e da sempre poco aperto all'internazionalizzazione e all'aggregazione in rete, nonché affetto da drammatici problemi di produttività, frutto anche della dimensione eccessivamente piccola delle realtà imprenditoriali del paese. Quanto alla produttività del lavoro italiano, è bene ricordare che nella manifattura il suo livello è oggi inferiore del 25% rispetto a quello tedesco. È questo, allora, un nodo che va affrontato e che potrebbe venire addirittura aggravato dagli incentivi alle assunzioni poiché, se aumentano i lavoratori occupati senza una crescita del business, si determina una diminuzione della produttività per singolo lavoratore.

Non solo. Le nostre imprese registrano anche uno scarso livello qualitativo (Pianta, 2012; Travaglini, 2014): si investe poco in innovazione di prodotto e in miglioramento del processo organizzativo; si lavora

con personale non formato a sufficienza (ne è prova la difficoltà dei laureati di inserirsi nel mercato del lavoro), guidati da soggetti con scarsa cultura imprenditoriale, consigliati da un mondo delle professioni arretrato.

Superare il nanismo imprenditoriale, aumentare la produttività, innalzare il livello qualitativo e la competitività a livello internazionale del nostro apparato produttivo: senza questi interventi non è possibile far fronte ai problemi di fondo. Occorrerebbe spingersi verso il confronto con mercati più maturi, anche tramite la valorizzazione delle risorse del territorio, delle eccellenze a livello locale e la costruzione di alleanze formative tra scuola, università e sistema produttivo.

Esiste, poi, un problema molto grave di finanziamento del sistema delle imprese. La solidità patrimoniale delle banche nazionali è oggi messa a dura prova, alle prese con finanziamenti a rischio e difficilmente esigibili: la Vigilanza Bce parla di 350 miliardi di crediti deteriorati in Italia (Davi e Ferrando, 2016), come le recenti crisi hanno dimostrato.

Un capitolo a parte è quello dei piccoli imprenditori in difficoltà economica, sovente vessati dalle grandi imprese committenti, poste all'apice delle catene produttive (non di rado) globali: anch'essi reclamano tutele e occorrerebbe una revisione dell'ordinamento giuridico che proteggesse la piccola impresa, almeno nel rapporto con la grande. Il diritto del lavoro potrebbe dare un contributo in questo senso, se solo riuscisse a superare i rigidi steccati segnati dal suo ambito disciplinare più tradizionale, cioè quello del lavoro subordinato. Come ci insegna Supiot (2007), il lavoro salariato non è che un momento della lunga storia del lavoro. Esiste, pertanto, tutto un altro mondo, ormai – quello del lavoro autonomo e della micro impresa – che subisce, sovente, asimmetrie di forze assimilabili a quelle del lavoro subordinato.

Non si pecca, tuttavia, in pessimismo se si ritiene che difficilmente simili azioni verranno intraprese. Esse rispondono, infatti, a una visione alternativa rispetto a quella di chi finora ha governato la crisi. La strada imboccata al momento è stata, infatti, quella di curare i danni provocati dal neoliberismo con ricette dal carattere altrettanto neoliberista. Scelta facile, data l'impopolarità dei partiti di sinistra e dei corpi intermedi (specie quelli di rappresentanza del mondo del lavoro), ma anche miope. Oggi che il capitalismo sembra entrato, secondo alcuni, in un periodo di stagnazione secolare (Summers, 2015; Krugman, 2015), imploso com'è nella finanziarizzazione dell'economia, si

RPS

Piera Campanella e Natalia Paci

preferisce piuttosto spostare l'attenzione sul costo del lavoro e del welfare, procedendo così, nella stessa Europa, lungo la strada della flessibilità e dell'austerità. Ne deriva un deterioramento delle condizioni dei lavoratori, un impoverimento della qualità della vita delle persone che, anche quando non sfocia in conflittualità sociale, produce quelle disuguaglianze (Franzini e Pianta, 2016) e quella sofferenza capaci di dar vita a governi delegittimati nel consenso se non a vere e proprie derive populistiche, perennemente a rischio di sfociare in involuzioni autoritarie degli Stati nazionali (Cantaro, 2014).

Riferimenti bibliografici

- Bavaro V., 2013, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, «Lavoro e Diritto», n. 2, pp. 213-242.
- Bavaro V., 2014, *Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina dell'austerità*, «Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori», n. 4, pp. 61-79.
- Callejón F.B., 2015, *Costituzione europea e democrazia pluralista nella globalizzazione*, in Cantaro A. (a cura di), *Quo vadis europa? Stabilità e crescita nell'ordinamento europeo*, «Civiltà Giuridica e Diritto Vivente», Special Issue, pp. 27-32.
- Campanella P., 2015, *Salari e contrattazione collettiva nel governo della crisi europea*, in Cantaro A. (a cura di), *Quo vadis europa? Stabilità e crescita nell'ordinamento europeo*, «Civiltà Giuridica e Diritto Vivente», Special Issue, pp. 183-202.
- Cantaro A., 2014, *Presentazione. Partiti e sindacati nella crisi*, «Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori», n. 2, pp. 71-76.
- Carinci F., 2015a, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori (dalla l. n. 300/1970 al Jobs act)*, in Ferraro G. (a cura di), *I licenziamenti nel contratto a tutele crescenti*, «Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 14, pp. 1-12.
- Carinci F., 2015b, *A proposito del Jobs Act*, «Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 6, pp. 1109-1116.
- Cinelli M., 2012, *Gli ammortizzatori nel disegno di riforma del mercato del lavoro*, «Rivista del diritto della sicurezza sociale», n. 2, pp. 227-271.
- Ciocca P., 2015, *La barca italiana non va, crollano gli investimenti*, «Il Manifesto», 28 ottobre, pp. 17-18.
- Cirillo V., Fana M. e Guarascio D., 2016, *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act*, «Working Paper ISI Growth», European Union Horizon 2020 Research and Innovation action, dicembre, disponibile all'indirizzo internet: www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2015/12/working_paper_2015_5.pdf.
- Davi L. e Ferrando M., 2016, *Doppio faro Bce sui 350 miliardi di crediti deteriorati in Italia*, «Sole 24 Ore», 16 gennaio.
- De Luca M., 2014, *Con le tutele crescenti dualismo vecchi-nuovi assunti. Articolo 18*,

vizio di fondo sulla reintegra, disponibile all'indirizzo internet: www.cassazione.net/de-luca-con-le-tutele-crescenti-dualismo-vecchi-nuovi-assunti-articolo-18-vizio-di-fondo-sulla-reintegra-p18960.html.

Del Punta R., 2015, *Diritto del lavoro*, Giuffr , Milano, p. 508.

Franzini M., Pianta M., 2016, *Explaining Inequality*, Routledge, Londra.

Garibaldi P., 2015, *Il contratto a tutele crescenti   legge.   una buona notizia?*, «www.lavoce.info», 24 febbraio.

Giubboni S., 2014, *Diritto e politica nella crisi del modello sociale europeo*, «Politiche Sociali», n. 1, pp. 139-156.

Gagnoli E., 2014, *La nuova regolazione del contratto a tempo determinato e la stabilit  del rapporto di lavoro: introduzione*, «Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale», pp. 679-690.

Krugman P., 2015, *Liquidity Traps, Temporary and Permanent*, «New York Times», 2 novembre.

Lai M., 2014, *La rappresentanza sindacale tra contrattazione legge e giurisprudenza*, www.centrostudi.cisl.it/approfondimenti/saggi-e-articoli/94-la-rappresentanza-sindacale-tra-contrattazione-legge-e-giurisprudenza.html.

Ichino P., 1996, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano.

Ichino P., 2015, *La riforma del lavoro in Italia. Una nuova cultura delle relazioni industriali*, «Rivista italiana di Diritto del Lavoro», n. 2, I, pp. 205-214.

Ichino P. e al., 2015, *Occorre occuparsi subito dei CPI e delle partecipate delle province*, interpellanza al Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali presentata alla Presidenza del Senato il 3 novembre 2015, disponibile al sito internet: www.diariodellavoro.it.

Liso F., 2014, *Gli ammortizzatori: un cantiere sempre aperto*, «Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale», pp. 457-472.

Magnani A., 2016, *N  lavoro, n  studio: ecco perch  si diventa inattivi prima dei 30 anni*, «Il Sole 24 Ore», 18 gennaio.

Maio V., 2015, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attivit  dei lavoratori e la modernit  postpanottica*, «Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 6, pp. 1186-1215.

Mariucci L., 2015, *La commedia degli inganni: l'itinerario regressivo della legge sul lavoro*, «Quaderni Rassegna Sindacale - Lavori», n. 1, pp. 31-42.

Martelloni F., 2015, *La matrice culturale del Jobs act, tra fonti irrituali, virtuosismi e rivoluzione*, in Ranieri M. (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro tra ordinamento sovranazionale e ordinamento interno, Seminari catanzaresi di diritto del lavoro 2012-2014*, Giappichelli, Torino.

Miscione M., 2007, *Gli ammortizzatori sociali per l'occupabilit *, «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali», n. 116, pp. 695-747.

Paci N., 2013, *La condizionalit * (cap. XXXIV), in Cinelli M., Ferraro G. e Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilit  2013*, Giappichelli, Torino, pp. 582-605.

- Paci N., 2014a, *La crisi del lavoro. Deregolamentazione e disuguaglianze*, in Comito V., Paci N. e Travaglini G., *Un paese in bilico. L'Italia tra crisi del lavoro e vincoli dell'euro*, Ediesse, Roma.
- Paci N., 2014b, *Jobs Act: lavoro ancora più flessibile*, «Rassegna Sindacale», n. 32, pp. 1-4.
- Paci N., 2015a, *Tutele crescenti, ma solo per i padroni*, disponibile all'indirizzo internet: www.sbilanciamoci.info, marzo.
- Paci N., 2015b, *Jobs Act: l'Italia non è un paese per giovani*, disponibile all'indirizzo internet: www.sbilanciamoci.info, giugno.
- Persiani M., 2013, *Crisi economica e crisi del welfare state*, «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali», n. 140, p. 641-663.
- Pianta M., 2012, *Nove su dieci. Perché stiamo (quasi) tutti peggio di dieci anni fa*, Laterza, Roma-Bari.
- Pini P., 2015, *Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione: una lettura critica*, «Economia & Lavoro», n. 2, p. 177-215.
- Ravelli F., 2015, *Jobs Act e trattamenti di disoccupazione*, «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali», n. 147, pp. 497-515.
- Renga S., 2015, *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, «Lavoro e Diritto», n. 1, pp. 77-92.
- Romagnoli U., 2013, *La transizione infinita verso la flessibilità «buona»*, «Lavoro e Diritto», n. 2, pp. 155-165.
- Rosina A., 2015, *NEET. Giovani che non studiano e non lavorano*, Vita e pensiero, Milano.
- Socci M., 2015, *Giovani e anziani nel mercato del lavoro tra solidarietà e conflitto*, «Prisma», n. 1, pp. 54-71.
- Speziale V., 2015, *Il salario minimo legale*, «WP CSDEL "Massimo D'Antona".IT», n. 244.
- Summers L., 2015, *Where Paul Krugman and I Differ in Secular Stagnation*, «Washington Post», 2 novembre.
- Supiot A., 2007, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, Parigi.
- Tosi P., 2015, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015: una norma apparente?*, «Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 6, pp. 1119-1132.
- Travaglini G., 2014, *Ascesa e declino dell'economia italiana dal 1960 ad oggi. Crescita, occupazione ed euro*, in Comito V., Paci N. e Travaglini G., *Un paese in bilico. L'Italia tra crisi del lavoro e vincoli dell'euro*, Ediesse, Roma, pp. 23-109.