

DECLARATORIA SULLA TESI DI DOTTORATO
Da inserire come prima pagina della tesi

Il sottoscritto

COGNOME | NUCCI |
 NOME | ALESSANDRO |
 Matr. | 1195015 |

Titolo della tesi:

| GLOBALIZZAZIONE, IMPRESA TRANSNAZIONALE E DIRITTO DEL LAVORO |
 |

Dottorato di ricerca in | DIRITTO DELL'IMPRESA |
 Ciclo | XXII |
 Tutor del dottorando | CHIAR.MO PROF. MAURIZIO DEL CONTE |
 Anno di discussione | 2011 |

DICHIARA

sotto la sua responsabilità di essere a conoscenza:

- 1) che, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, N. 445, le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle Leggi speciali in materia, e che nel caso ricorressero dette ipotesi, decade fin dall'inizio e senza necessità di nessuna formalità dai benefici previsti dalla presente declaratoria e da quella sull'embargo;
- 2) che l'Università ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 6, comma 11, del Decreto Ministeriale 30 aprile 1999 prot. n. 224/1999, di curare il deposito di copia della tesi finale presso le Biblioteche Nazionali Centrali di Roma e Firenze, dove sarà consentita la consultabilità, fatto salvo l'eventuale embargo legato alla necessità di tutelare i diritti di enti esterni terzi e di sfruttamento industriale/commerciale dei contenuti della tesi;

- 3) che il Servizio Biblioteca Bocconi archiverà la tesi nel proprio Archivio istituzionale ad Accesso Aperto e che consentirà unicamente la consultabilità on-line del testo completo (fatto salvo l'eventuale embargo);
- 4) che per l'archiviazione presso la Biblioteca Bocconi, l'Università richiede che la tesi sia consegnata dal dottorando alla Società NORMADEC (operante in nome e per conto dell'Università) tramite procedura on-line con contenuto non modificabile e che la Società Normadec indicherà in ogni piè di pagina le seguenti informazioni:
- tesi di dottorato (titolo *tesi*): GLOBALIZZAZIONE, IMPRESA TRANSNAZIONALE E DIRITTO DEL LAVORO;
 - di (*cognome e nome del dottorando*) NUCCI ALESSANDRO ;
 - discussa presso l'Università commerciale Luigi Bocconi – Milano nell'anno 2011 (*anno di discussione*);
 - La tesi è tutelata dalla normativa sul diritto d'autore (legge 22 aprile 1941, n.633 e successive integrazioni e modifiche). Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università Commerciale Luigi Bocconi di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte;
 - **solo nel caso sia stata sottoscritta apposita altra dichiarazione con richiesta di embargo:** La tesi è soggetta ad embargo della durata di mesi (indicare durata embargo);
- 5) che la copia della tesi depositata presso la NORMADEC tramite procedura on-line è del tutto identica a quelle consegnate/inviate ai Commissari e a qualsiasi altra copia depositata negli Uffici dell'Ateneo in forma cartacea o digitale e che di conseguenza va esclusa qualsiasi responsabilità dell'Ateneo stesso per quanto riguarda eventuali errori, imprecisioni o omissioni nei contenuti della tesi;
- 6) che il contenuto e l'organizzazione della tesi è opera originale realizzata dal sottoscritto e non compromette in alcun modo i diritti di terzi (legge 22 aprile 1941, n.633 e successive integrazioni e modifiche), ivi compresi quelli relativi alla sicurezza dei dati personali; che pertanto l'Università è in ogni caso esente da responsabilità di qualsivoglia natura, civile, amministrativa o penale e sarà dal sottoscritto tenuta indenne da qualsiasi richiesta o rivendicazione da parte di terzi;
- 7) **scegliere l'ipotesi 7a o 7b indicate di seguito:**
- 7a) che la tesi di dottorato non è il risultato di attività rientranti nella normativa sulla proprietà industriale, non è stata prodotta nell'ambito di progetti finanziati da soggetti pubblici o privati con vincoli alla divulgazione dei risultati; non è oggetto di eventuali registrazioni di tipo brevettale o di tutela, e quindi non è soggetta a embargo;

Data 30/01/2011

F.to (indicare nome e cognome) ALESSANDRO NUCCI

GLOBALIZZAZIONE, IMPRESA TRANSNAZIONALE E DIRITTO DEL LAVORO

INDICE - SOMMARIO

CAPITOLO I. LA GLOBALIZZAZIONE DELL'ECONOMIA ED IL DIRITTO DEL LAVORO

1. IL PROCESSO DI GLOBALIZZAZIONE ECONOMICA E LE SUE RIPERCUSSIONI SUI PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO ECONOMICO 2. EFFETTI SULLO STATO – NAZIONE 3. EFFETTI SULLA STRUTTURA DI IMPRESA E SULLE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI A VOCAZIONE ECONOMICA 4. EFFETTI SULL'ORDINAMENTO GIURIDICO INTERNAZIONALE 5. EFFETTI SUL SISTEMA DI TUTELA DEI DIRITTI DELLA PERSONA E DEL LAVORATORE E SULLE RELATIVE TECNICHE DI TUTELA 5.1 LIBERALIZZAZIONE DEGLI SCAMBI ED INTEGRAZIONE DEI MERCATI E DIRITTO DEL LAVORO: UNA TENSIONE TRA LE ISTANZE ECONOMICHE ED I VALORI SOCIALI 5.2. LE IMPLICAZIONI DELLA GLOBALIZZAZIONE SULL'EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO 5.2.1. DECONSTRUZIONE DEL SISTEMA 5.2.2. I FATTORI SOCIALI COME NUOVO ELEMENTO DI COMPETIZIONE NEL MERCATO 5.2.3. DEREGOLAMENTAZIONE DEI SISTEMI GIUSLAVORISTICI: DIRITTO DEL LAVORO FLESSIBILE E DIRITTO FLESSIBILE DEL LAVORO 5.2.4. IL PIANO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI 6. GRIGLIA MULTIDIMENSIONALE DEI LIVELLI DI TUTELA

CAPITOLO II. I DIRITTI SOCIALI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI: FONTI INTERNAZIONALI, NATURA ED EFFICIENZA ECONOMICA.

A. LE FONTI CHE INDIVIDUANO I DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO

1. LIVELLO INTERNAZIONALE GLOBALE: LE ORGANIZZAZIONI INTERGOVERNATIVE COMPETENTI IN MATERIA DEI DIRITTI DEL LAVORO E DEI DIRITTI UMANI 1.1 ILO E RELATIVE CONVENZIONI QUALIFICATE COME FONDAMENTALI 1.2 DICHIARAZIONE ILO RELATIVA AI PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO DI GINEVRA DEL 18 GIUGNO 1998 E LA DIMENSIONE SOCIALE DELLA GLOBALIZZAZIONE 1.3. LA NATURA CONSUETUDINARIA DEI *CORE LABOUR STANDARDS* NELL'AZIONE DELL'ONU E

DI ALTRI ENTI AD ESSO APPARTENENTI E NELLA PRASSI PIU' RECENTE DELLE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI 2. LIVELLO REGIONALE: GLI ACCORDI DI INTEGRAZIONE ECONOMICA REGIONALE 2.1 ANALISI DEI PRINCIPALI LIVELLI DI COOPERAZIONE ECONOMICA A LIVELLO REGIONALE: 2.2.1. UNIONE EUROPEA: DAL CONSIGLIO D'EUROPA AL PROCESSO DI COSTITUZIONALIZZAZIONE DEI DIRITTI SOCIALI 2.2.2 NAFTA – NAALC 2.2.3 BREVI CENNI SUL MERCOSUR

B. PROFILI DI ANALISI ECONOMICA DEL DIRITTO: L'EFFICIENZA ECONOMICA DELLE NORME MINIME IN MATERIA DI LAVORO

1. RAPPORTO CRESCITA ECONOMICA / PROGRESSO SOCIALE: TEORIA ECONOMICA NEOCLASSICA VS. DIFFIDENTI DELL'OPERA DELLA MANO INVISIBILE SUL MERCATO. 2. I BENEFICI ECONOMICI DERIVANTI DALLA PREVISIONE DI NORME MINIME FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO 2.1 CRESCITA ECONOMICA ED INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' 2.2 *FAIR COMPETITION*, GARANZIA DI LIVELLI MINIMI DI PROTEZIONE SOCIALE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI LAVORATORI DEI PAESI IN VIA DI SVILUPPO, ATTENUAZIONE DEI FENOMENI DI *DUMPING* SOCIALE, GARANZIA DEL LIVELLO SALARIALE ED OCCUPAZIONALE 2.3 I PROGRAMMI DI "*SOCIAL LABELLING*" 3. LA POSIZIONE DEI PAESI IN VIA DI SVILUPPO SUL RAPPORTO TRA *CORE LABOUR STANDARDS* E LA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DEI FLUSSI COMMERCIALI: CONSIDERAZIONI GENERALI 3.1 I *CORE LABOUR STANDARDS* COME STRUMENTO FUNZIONALE ALLA COSTRUZIONE DI BARRIERE PROTEZIONISTICHE. 3.2 IL DIRITTO AI VANTAGGI COMPARATI 3.3 INCERTEZZE SUI LIVELLI SALARIALI E SUL BENESSERE ECONOMICO E NEGAZIONE DEL PRINCIPIO DI SOVRANITA' ECONOMICA.

CAPITOLO III. L'EVOLUZIONE DELL'IMPRESA MULTINAZIONALE ED IL SUO RUOLO IN ORDINE AI *CORE LABOUR RIGHTS*

A. L'IMPRESA MULTINAZIONALE

1. MUTAMENTO DEL PARADIGMA ORGANIZZATIVO DELL'IMPRESA: DAL FORDISMO – TAYLORISMO ALL'IMPRESA DI RETE, DI GRUPPO, TRANSNAZIONALE 2. POLITICHE E STRATEGIE DI DELOCALIZZAZIONE PRODUTTIVA. 2.1 LE C.D. ZONE ECONOMICHE SPECIALI 3. LA NUOVA *LEX MERCATORIA*, QUALE DIRITTO PRODOTTO, IN MANIERA AUTONOMA ED AUTOREFERENZIALE, DALLA *BUSINESS COMMUNITY* O *SOCIETAS MERCANTILE* 4. CODICI DI CONDOTTA ADOTTATI DALLE IMPRESE MULTINAZIONALI: NATURA, FONDAMENTI E PRASSI 5. UN'ISTANZA PROPOSITIVA: CONFIGURAZIONE DI UNA *CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY* IN ORDINE ALLA PREDISPOSIZIONE DI UN APPARATO DI TUTELA E DI PROTEZIONE SOCIALE MINIMI?

B. IL RICORSO ALLA CLAUSOLA SOCIALE PER LA TUTELA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI ED I SISTEMI TARIFFARI PREFERENZIALI: BREVI RIFLESSIONI

CAPITOLO IV. VERSO UNA DIMENSIONE SOCIALE DEI PROCESSI DI LIBERALIZZAZIONE COMMERCIALE E DI INTEGRAZIONE ECONOMICA DEI MERCATI: ALCUNE ISTANZE PROPOSITIVE

1. L'INTEGRAZIONE SOCIALE DEGLI SCAMBI COMMERCIALI NEL MERCATO INTERNAZIONALE 2. COSTRUZIONE DI UN ORIZZONTE ISTITUZIONALE SOPRANAZIONALE DI DIRITTI MINIMI FONDAMENTALI DELL'INDIVIDUO CHE LAVORA 3. CONFIGURAZIONE DI UNA *CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY* IN CAPO ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI PER VIOLAZIONE DI NORME MINIME IN MATERIA DI LAVORO? 4. MAGGIORE COOPERAZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI 5. COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI DEMOCRAZIA INDUSTRIALE EFFETTIVA

CAPITOLO I. LA GLOBALIZZAZIONE DELL'ECONOMIA ED IL DIRITTO DEL LAVORO

1. IL PROCESSO DI GLOBALIZZAZIONE ECONOMICA E LE SUE RIPERCUSSIONI SUI PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO ECONOMICO 2. EFFETTI SULLO STATO – NAZIONE 3. EFFETTI SULLA STRUTTURA DI IMPRESA E SULLE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI A VOCAZIONE ECONOMICA 4. EFFETTI SULL'ORDINAMENTO GIURIDICO INTERNAZIONALE 5. EFFETTI SUL SISTEMA DI TUTELA DEI DIRITTI DELLA PERSONA E DEL LAVORATORE E SULLE RELATIVE TECNICHE DI TUTELA 5.1 LIBERALIZZAZIONE DEGLI SCAMBI ED INTEGRAZIONE DEI MERCATI E DIRITTO DEL LAVORO: UNA TENSIONE TRA LE ISTANZE ECONOMICHE ED I VALORI SOCIALI 5.2. LE IMPLICAZIONI DELLA GLOBALIZZAZIONE SULL'EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO 5.2.1. DECONSTRUZIONE DEL SISTEMA 5.2.2. I FATTORI SOCIALI COME NUOVO ELEMENTO DI COMPETIZIONE NEL MERCATO 5.2.3. DEREGOLAMENTAZIONE DEI SISTEMI GIUSLAVORISTICI: DIRITTO DEL LAVORO FLESSIBILE E DIRITTO FLESSIBILE DEL LAVORO 5.2.4. IL PIANO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI 6. GRIGLIA MULTIDIMENSIONALE DEI LIVELLI DI TUTELA

1. Il processo di globalizzazione economica e le sue ripercussioni sui principali attori coinvolti nel processo economico

Il processo di globalizzazione economica e le dinamiche ad esso correlate recano con sé rilevanti implicazioni di natura politica, economica, civile e sociale.

Con tale termine, generalmente ci si riferisce ad un fenomeno complesso caratterizzato da liberalizzazione dei mercati, integrazione degli scambi, mobilità del capitale e dei fattori di produzione, crescente interdipendenza ed integrazione tra economie nazionali, intensificazione del commercio e della concorrenza, l'insorgenza e la diffusione di nuove forme di interdipendenza e di nuove opportunità di cooperazione e di collaborazione, oltre a quelle di integrazione regionale, uno sviluppo tecnologico della società dell'informazione grazie alla modernizzazione dei mezzi di comunicazione, una riduzione dei costi legati alla distanza ed ai trasporti, un aumento dell'interconnessione e mobilità, a livello globale, di

persone, imprese e capitale, l'unificazione dei mercati finanziari, l'estensione su scala globale del processo produttivo, l'aumento degli investimenti esteri diretti¹.

¹ E' possibile ricordare la definizione della dimensione economica del processo di globalizzazione "...quale risultato ingombrante del capitalismo maturo che stiamo vivendo; un primato che dà alle forze economiche una virulenza mai sperimentata fino ad ora e un'insopprimibile tendenza espansiva. Il mercato appare, come non mai, insofferente a confinazioni spaziali, forte di una sua vocazione globale e determinato a realizzarla, con una freccia in più al proprio arco: l'alleanza e l'ausilio, pronti ed efficaci, delle recentissime tecniche info – telematiche. Anch'esse sono insofferenti a delimitazioni territoriali, si misurano non con i vecchi canoni, ma campeggiano in uno spazio virtuale a cui è estranea, avversa, innaturale una qualsiasi demarcazione territoriale...", P. GROSSI, *Globalizzazione, diritto, scienza giuridica*, in Foro It., 2002, V, c. 191. Altri qualificano la globalizzazione dell'economia "...come una fase del capitalismo moderno iniziata negli anni '80 e caratterizzata da una accelerata integrazione internazionale delle attività economiche, sia nelle forme tradizionali – commercio e investimenti diretti all'estero – sia in forme nuove, come investimenti finanziari a breve termine, speculazioni sui cambi, commercio nei servizi, variegati accordi tra imprese, complessi fluidi di conoscenze e tecnologie...La scala globale di queste attività è stata favorita dalla riduzione dei costi di trasporto, comunicazione e coordinamento consentiti soprattutto dall'emergere di un nuovo "paradigma tecnologico" legato alle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione...": M. PIANTA, *Globalizzazione dal basso. Economia mondiale e movimenti sociali*, Roma, 2001.; K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press, 2002, pp. 3 e ss., ove, in relazione agli elementi che caratterizzano la globalizzazione, si precisa (p. 5) che "...The component trends include trade liberalization and a rising volume of international trade; currency market liberalization and an enormous increase in international currency transactions; liberalization of the rules governing foreign investment and cross – border capital flows; the emergence and dominance of multinational enterprises (MNEs); increased manufacturing in developing nations; heightened international wage competition; and steady increases in cross – border labour migration..."; B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, *ivi*, cit., pp. 137 e ss., ove l'Autore evidenzia (p. 143) che "...To get to the real phenomenon of globalization... we must shift from a world in which not only goods, but services, ideas, money, markets, and production are truly global and mobile by virtue of advances in communication and transportation technologies. We must move from the model of shallow economic integration to a model of deep economic integration in which advancements in transportation and technology enable capital to see the whole world as its stage...". Nelle parole di THOMAS FRIEDMAN, la globalizzazione "...is the inesorable integration f markets, nation – states and technologies to a degree never witnessed before – in a way that is enabling individuals, corporations and nation – states to reach around the world farther, faster, deeper and cheaper than ever before, and in a way that is enabling the world to reach into individuals, corporations and nation – states farther, faster, deeper and cheaper than ever before...", in T. FRIEDMAN, *The Lexus and the olive tree*, New York, 2000, 9. JOST DELBRUCK ritiene che "...Globalization can be defined as the process or the processes of denationalization / deterritorialization of politics, markets, and laws or, more specifically, process of denationalization / deterritorialization of clusters of political, economic and social transactions involving

national and international actors, public and private, leading to a global interconnectedness of these actors in time and space including individuals...", in JOST DELBRUCK, *Structural changes in the international system and its legal order: international law in the era of globalization*, in *Schweizerische zeitschrift fur internationales und europaisches recht*, 11/2001, 16. Per KATHERINE V.W. STONE "...Globalization is the cross – border interpenetration of economic life. While we cannot see globalization directly, its imprint is evident in the spread of foreign plants across domestic landscapes, the telecommunications and computer technologies that enable firms to produce, distribute, and market all over the world, falling trade barriers, and the fading foreign exchange restrictions. National borders are becoming to products made all around the globe and to global capital flows...": K.V.W. STONE, *Flexibilization, globalization and privatization: three challenges to labour rights in our time*, in BERCUSSON B. and ESTLUND C., (a cura di), *Regulating labor in the wake of globalization: new challenges, new institutions*, Oxford, Hart, 2008, p. 119. Nel pensiero di R. DORE, la globalizzazione è caratterizzata dalla internazionalizzazione dei mercati dei prodotti, dei beni e dei servizi, dei mercati finanziari, delle imprese multinazionali, cui segue lo sviluppo delle istituzioni economiche nazionali: cfr. R. DORE, *La globalizzazione dei mercati e la diversità dei capitalismi*, Il Mulino, 1996, p. 1017. Secondo un'altra analisi, "...En la base del proceso está una nueva revolución tecnológica – la de la informática y las comunicaciones – que permite hablar de una tercera revolución industrial que hace de la información y el conocimiento su materia prima. A la sustancial facilitación del transporte de bienes y la notable reducción de sus costes se une la transmisión de todo tipo de información digitalizada a través de Internet, en tiempo real y a un coste muy bajo... ...se puede decir que la globalización es una fase del desarrollo del capitalismo caracterizada por una aceleración de la internacionalización de las relaciones económicas propiciada por una nueva revolución tecnológica que, por su propia naturaleza, amplía dicho proceso de internacionalización a las relaciones culturales, políticas y sociales como en ninguna otra época de la Historia. La globalización debe entenderse así como el conjunto de fenómenos derivados de la existencia de interdependencias y interacciones entre procesos y actores en el conjunto del mundo": cfr. CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalización construyendo el sindicalismo transnacional*, in *Cuadernos internacionales de información sindical*, 53/2004, pp. 31 - 35. In proposito, la bibliografia è assai copiosa: si vedano, tra gli altri, F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, 2005; R. PANIZZA, *Luci ed ombre della globalizzazione*, in *CI*, 2005, pp. 213 e ss.; U. BECK, *Was ist globalisierung*, Frankfurt, 1997; M.D. BORDO, *Globalisation in historical perspective*, in *Business Economics*, 75, 2002, pp. 20 e ss.; D. HELD, A. MCGREW, D. GOLDBLATT, J. PERRATON, *Global Transformations – Politics, Economics and Culture*, Cambridge, 1999; A.M. SLAUGHTER, *Global governance networks, global information agencies and disaggregated democracy*, Harvard law school public law working paper n° 18/2001; J. STIGLITZ, *Globalization and its discontents*, New York, 2002; W. TWINING, *Globalisation and legal theory*, 2000; F. CHESNAIS, *La mondialisation du capital*, Paris, 1997; C.A. MICHALET, *Le capitalisme mondial*, Paris, 1998; C.A. MICHALET, *Les metamorphoses de la mondialisation, une approche economique*, in E. LOQUIN, C. KESSEDIAN, *La mondialisation du droit*, Paris, 2000; P. HIRST, G. THOMPSON, *La globalizzazione dell'economia*, Roma, 1997; P. HIRST, G. THOMPSON, *Globalization in question: the international economy and the possibilities of governance*, Cambridge, 1997; T. MUCHLINSKI, *Globalization and legal research*, in *International Law Review*, 37/2003, pp. 221 e ss.; COMITATO ECONOMICO E SOCIALE, *Occupazione, concorrenza e globalizzazione dell'economia*, doc. CES 325/97; J. ADDA, *La globalización de la economía*, Madrid, 1998; S. AMIN, *El capitalismo en la era de la globalización*, Barcellona, 1999; J. ARRIOLA, D. GUERRERO, *La nueva*

E' opportuno rilevare sin d'ora che l'analisi del fenomeno economico della globalizzazione, che presenta "...*fattori di carattere storico – politico e altri di tipo tecnologico – produttivo...*"², appare giustificata dalla constatazione dell'influenza, più che evidente, di questa sull'assetto e sul ruolo dei principali attori coinvolti nel processo economico.

Vengono in considerazione, innanzitutto, gli effetti destrutturanti nei confronti del tradizionale assetto giuridico statale³: si assiste, infatti, ad una modifica del ruolo della sovranità statale, che è destinata ad attenuarsi, le frontiere ed i confini nazionali divengono più permeabili, si perde progressivamente il concetto stesso di spazio tendenzialmente confinato.

La percezione dell'inadeguatezza e dell'insufficienza dell'ordinamento statale rende meno stabili l'identità e la struttura dello Stato – Nazione: viene meno il monopolio statale di produzione del diritto, la diffusione di una pluralità di modelli e livelli di regolazione e tutela comporta una evidente decodificazione e decomposizione della disciplina legale dell'ordinamento statale.

Dal rapporto globalizzazione / Stato – Nazione emergono nuove problematiche che concernono il rapporto tra le diverse fonti di produzione normativa ed i metodi di gestione della sovrapposizione tra il livello globale ed il livello locale.

economia de la globalizacion, Bilbao, 2000; C. BERZOSA, P. BUSTELO, J. DE LA IGLESIA, *Estructura economica mundial*, Madrid, 2002.

² S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, Milano, 2004, p. 1.

³ Sul rapporto tra il processo di globalizzazione e l'ordinamento giuridico statale, vedi, tra i moltissimi contributi, G. ARRIGHI, *La globalizacion, la soberania nacional y la interminable acumulacion de capital*, in *Iniciativa Socialista*, 48/1998; F. FERNANDEZ MARUGAN, *El Estado en la era de la globalizacion*, in *Sistema*, 164/2001, pp. 3 e ss.; M. KAPLAN, *Estado y globalizacion. Regulacion de flujos financieros*, in *Sistema*, 164/2001, pp. 13 e ss.; K. BAGWELL, R.W. STAIGER, *National sovereignty in the World Trading System: labor, environment and the WTO*, in *Harvard International Review*, 22/2001, pp. 54 e ss.; R. HOLTON, *Globalization and the Nation – State*, New York, 1998; G. KREIJEN, M. BRUS, *State, sovereignty and interational governance*, Oxford, 2004.

Il modello statale rischia di essere emarginato a favore di modelli alternativi, con la conseguente perdita di rilevanza di tradizionali categorie quali sovranità, territorialità, e gerarchia degli ordinamenti e delle fonti: contestualmente, si diffonde un *“...diverso sistema che ammette, al di là della legge, altre non statuali fonti del diritto, e fonti di un diritto doppiamente globale, per il suo ambito di applicazione, essendo destinato a trovare applicazione oltre ogni confine statale, e per il suo modo di produzione, essendo suscettibile di formarsi nei più diversi punti del pianeta...”*⁴.

L'eliminazione dei confini geografici ed il conseguente aumento delle dimensioni del mercato favoriscono, senza alcun dubbio, la capacità di quest'ultimo di autoregolamentarsi: esemplificativa, in tal senso, è la fenomenologia dell'evoluzione dell'impresa quale vera e propria istituzione dotata di soggettività, organizzazione e formazione propria.

Sono innegabili i riflessi sull'assetto della produzione e sull'organizzazione di impresa che derivano dall'accresciuta mobilità del capitale e dei fattori di produzione: si osserva un radicale mutamento dell'impresa, la quale lascia la veste di organismo produttivo di beni e di servizi, per assurgere a vera e propria istituzione autonoma, con notevole rilevanza dello strumento contrattuale⁵.

Grazie alla sua maggiore dinamicità, il modello contrattuale si pone come lo strumento ideale di uniformazione della prassi del commercio internazionale, comportando l'estraniamento dei principi e delle regole su cui si basava la tradizione giuridica nazionale.

L'impresa multinazionale diviene centro di produzione normativa autonomo ed autoreferenziale, si diffondono nuove regole di diversa

⁴ F. GALGANO, *Diritto dei contratti*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, Torino, 2006, p. 59.

⁵ L'accresciuta importanza del contratto è stata sottolineata da chi ha affermato che *“...il diritto dei contratti ai tempi della globalizzazione sia il diritto dei contratti d'impresa...”*: cfr. P. SIRENA, *La categoria dei contratti d'impresa ed il principio di buona fede*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law, cit.*, p. 78.

esperienza che costituiscono espressione della *business community* e che prescindono dalla disciplina locale degli ordinamenti nazionali.

L'ampliamento degli spazi economici e delle dimensioni del mercato favorisce e facilita l'incremento di "protagonismo" delle principali organizzazioni istituzionali sopranazionali a vocazione economica e finanziaria nella gestione e soluzione delle dinamiche di mercato, con conseguente ed inevitabile depauperamento della capacità di regolamentazione degli attori statali tradizionali.

Anche le specificità dell'impresa multinazionale (mutato paradigma di produzione), nonché la sua capacità di estendere il suo raggio di azione all'interno di un mercato che risulta privo di confini geografici, senza la presenza di alcun vincolo territoriale ed a prescindere dal legame con questo o quello Stato, in quanto comportano una deterritorializzazione delle strutture economiche ed una denazionalizzazione dell'economia, incidono, in maniera negativa, sulla *regulatory power* degli attori tradizionali che operano al livello nazionale⁶.

I molteplici profili attraverso i quali si manifesta la globalizzazione economica influenzano anche l'ordinamento giuridico internazionale, ponendo problemi di frammentarietà del diritto internazionale e di unitarietà dell'ordinamento giuridico internazionale e la conseguente analisi delle relative implicazioni sotto il profilo della tutela dei diritti fondamentali in materia sociale.

Infine, il carattere globale dell'economia di mercato e le dinamiche che vi sono correlate pongono il problema della tutela legale delle condizioni dell'uomo che lavora: si tratta di valutare l'impatto della mobilità del capitale, che ha libera circolazione nei mercati mondiali, nonché

⁶ "...Otra de las caracteriscas de la globalizacion es el incremento del poder de las EMN que pasan a ser los principales agentes economicos mundiales, por encima de los gobiernos nacionales y de las instituciones internacionales a quienes muchas veces dictan sus pretensiones...": CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, cit., p. 33.

dell'accresciuto potere delle imprese multinazionali nella sfera sociale e nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali⁷.

⁷ Sulle conseguenze che la globalizzazione può comportare sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, la bibliografia è vastissima: cfr., tra i numerosissimi contributi, G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, Oxford, Hart, 2006; S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè editore, MI, 2001; S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, 2007; AA.VV., *The future of labour law*, Liber Amicorum sir Bob Hepple Qc, 2004, Hart Publishing; J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, Cambridge University Press, 2006; AARON B., STONE K.V.W., *Comparative labor law – bridging the past and the future*, in *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3, pp. 377 e ss.; AMATO F., *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella globalizzazione dell'economia*, in *Riv. Dir. Prev. Soc.*, 2006, pp. 581 e ss.; ARTHURS H.W., *Compared to what? The UCLA comparative labor law project and the future of comparative labor law*, *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3, pp. 591 e ss.; BARREIRO GONZALEZ G., *La globalizacion economica como manifestacion especial de la propiedad de la empresa, efectos sobre el Derecho del Trabajo y posibles soluciones*, in *Propiedad y derecho social*, 2007, pp. 115 e ss.; BAYLOS GRAU A., *Globalizacion y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999, pp. 19 e ss.; *Idem*, *Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, in *Revista de derecho social*, n° 28/2004, pp. 193 e ss.; *Idem*, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale nella globalizzazione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003, 2 pp. 175 e ss.; *Idem*, *Representacion y representatividad sindical en la globalizacion*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 19/2001, pp. 69 e ss.; BERCUSSON B. and ESTLUND C., (a cura di), *Regulating labor in the wake of globalization: new challenges, new institutions*, cit.; BESSE G., *A qui profite la RSE? La responsabilité societale des entreprises peut-elle reguler les effets sociaux de la mondialisation?*, in *Droit social*, n° 11/2005, pp. 991 e ss.; BILBAO A., *La economia como norma social*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 16/2000, pp. 37 e ss.; BILBAO A., *La globalizacion y las relaciones laborales*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999, pp. 123 e ss.; BLANPAIN R., BISOM – RAPP S., CORBETT W.R., JOSEPHS H.K., ZIMMER M.J., *The global workplace. International and Comparative Employment Law. Cases and materials*, Cambridge University Press, 2007; BROUGHTON A., *Nuevos acuerdos globales sobre los derechos de los trabajadores*, in *Boletin de informacion sociolaboral internacional*, n° 74/2001, pp. 67 e ss.; D. CAMPANA ZEGARRA, *Globalizacion y libre comercio: los nuevos escenarios de regulacion de los derechos laborales*, in *Asesoria Laboral*, num. 75, 1999; CAHON L., ARAGON J., *Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999, pp. 51 e ss.; CARUSO B., *Changes in the workplace and the dialogue of labor scholars in the "global village"*, in *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3, pp. 501 e ss.; DOUMBIA – HENRY C., *Acuerdos de libre comercio y derecho laborales: evolucion reciente*, in *Revista internacional del trabajo*, vol. 125, n° 3/2006, pp. 207 e ss.; DRANCOURT M., *La mondialisation de l'economie n'impose pas une strategie unique*, in *Problemes economiques*, n° 2909/2006, pp. 10 e ss.; DUPEYROUX J.J., *Un nouveaux droit social?*, in *Droit social*, n° 1/2003, pp. 5 e ss.; DURAN LOPEZ F., *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, num. 92/1998; E. LOQUIN, C. KESSEDIAN, *La mondialisation du*

droit, Paris, Litec, 2000 ; O. ERMIDA URIARTE, *Derechos laborales y comercio internacional*, in *Derecho laboral*, n° 208/2002, pp. 689 e ss.; J. EVANS, *La globalizacion del mercado: elementos de la alternativa sindical*, in *Gaceta sindical: reflexion y debite*, n° 8/2007, pp. 135 e ss.; *Idem*, *Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial*, in *Educacion obrera*, n° 130/2003, pp. 27 e ss. ; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford, Oxford University Press, 2006; FUDGE J., *The new discourse of labour rights: from social to fundamental rights?*, in *Comparative labor law & policy journal*, Fall 2007, pp. 29 e ss.; G.C. PERONE, *Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. Lav.*, 2001; P. GHIGLIANI, *International trade unionism in a globalizing world: a case study of new labour internationalism*, in *Economic and industrial democracy*, vol. 26, n° 3/2005, pp. 359 e ss.; GROSSI P., *Globalizzazione, diritto e scienza giuridica*, in *Foro It.*, 2002, V, c. 191; B. HEPPLER, *Labour laws and global trade*, Oxford, Portland, Hart, 2005; *IDEM*, *Diritto del lavoro, disuguaglianza e commercio globale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003, pp. 27 e ss. ; *IDEM*, *New approaches to international labour regulation*, in *Industrial law journal*, vol. 26, n° 4, december 1997, pp. 353 e ss.; LASIERRA ESTEBAN J.M., *Globalizacion economica y relaciones laborales*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 16/2000, pp. 217 e ss. ; LAULOM S., *Passè, present et futur de la negociation collective transnationale*, en *Droit social*, n° 5/2007, pp. 623 e ss. ; LO FARO A., *"Turisti e vagabondi": riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini*, in *Lav. Dir.*, n° 3/2005, pp. 437 e ss.; LOCKE R., *Does monitoring improve labor standards?: lessons from Nike*, in *Industrial and labor relations review*, vol. 61, n° 1/2007, pp. 3 e ss.; MOLINA MARTIN A.M., *La responsabilidad social empresarial en la negociacion colectiva*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ (coordinador general), *La negociacion colectiva en Espana: Un enfoque interdisciplinar*, Confederacion Sindical de Comisiones Obreras, CINCA, 2008, pp. 508 e ss. ; OJEDA AVILES A, COMPA L., *Globalizacion, class action y derecho del trabajo*, in *Relaciones laborales*, num. 15 – 16. agosto 200 , pp. 15 e ss.; M. OZAKI, *Relaciones Laborales y globalizacion*, in *Relaciones Laborales*, tomo I – 1999; PALOMEQUE LOPEZ M.C., *La funcion y la refundacion del Derecho del Trabajo*, in *Relaciones Laborales*, tomo II – 2000 ; N. PERELLO GOMEZ, *Reformas laborales: empleo vs. flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, in *Gaceta Laboral*, vol. 12, n° 3/2006, pp. 386 e ss.; F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, in *Revista de derecho social*, n° 32/2005, pp. 45 e ss.; G., PERONE *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, in *Mass. Giur. Lav.*, Marzo 2007, n° 3, pp. 114 e ss.; *IDEM*, *Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. Lav.*, num. 5, 2001; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam editore, PD, 1999; PERULLI A., LYON – CAEN A. (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Atti Seminario dottorale internazionale, Venezia 14 – 19 Giugno 2004, Cedam, PD, 2005; PERULLI A., LYON – CAEN A. (a cura di), *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, PD, 2004; ROMAGNOLI U., *El derecho del trabajo en la era de la globalizacion*, en *Revista de derecho social*, n° 24/2003, pp. 11 e ss.; STONE K.V.W., *A new labor law for a new world of work: the case for a comparative - transnational approach*, *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3, pp. 565 e ss.; SUPIOT A., *Derecho y trabajo: un mercado global de normas*, in *New left review*, n° 39/2006, pp. 103 e ss.; T. TREU, *L'internazionalizzazione dei mercati: problemi di diritto del lavoro e di metodo comparato*, in *"Scritti in onore di Rodolfo Sacco"*, I, Giuffrè, MI, 1994, pp. 1119 e ss.; TUSSINO G., *Impresa transnazionale e rapporti di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 1-2/2006, pp. 167 e ss.; AA.VV., *Una Costituzione per l'Europa*, numero monografico, in *Lav. Dir.*, n° 4/2000; URREA GIRALDO F., *Globalizacion y practicas de*

A ben vedere, la problematica concerne, nello specifico, la tutela dei diritti sociali fondamentali, ma riguarda, sotto un profilo più generale, anche il tema dei diritti umani: non a caso l'esigenza di universalizzazione dei diritti umani (una sorta di costituzionalismo universale)⁸ e la necessità della garanzia della loro tutela giurisdizionale, a livello transnazionale e locale, deve fare i conti con la marcata diffusione, a livello globale, della *lex mercatoria*, grazie alla maggior dinamicità dello strumento contrattuale rispetto alla rigidità del diritto statale.

Sulla base delle considerazioni che precedono, è possibile, pertanto, affermare che i molteplici profili attraverso i quali si manifesta la globalizzazione economica determinano un'evidente riduzione della capacità di regolamentazione degli attori tradizionali, che operano al livello nazionale, e pongono la questione, tra le altre, di quali strumenti e di

flexibilizacion laboral en grandes empresas: el caso colombiano, in SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, n° 44/2002, pp. 41 e ss.; VALDES DAL – RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in Relaciones laborales, vol. 21, n° 4/2005, pp. 1 e ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, A. GARCIA LASO, *Globalizacion economica y relaciones de trabajo*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003; AA.VV. (coordinador J. GARCIA MURCIA, *La globalizacion economica y el Derecho del Trabajo*, Consejeria de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Oviedo, 2006.

⁸ Sul rapporto tra globalizzazione e diritti umani, cfr. A. PIPAN, *Los derechos humanos y la OMC*, Buenos Aires, Madrid, Ciudad Argentina, 2006; A. BRYSK, *Globalization and human rights: transnational threats and opportunities*, 2003; *ID.*, (edited by), *Globalization and Human Rights*, Berkeley – Los Angeles, University of California Press, 2002; M. MEHRA (edited by), *Human rights and economic globalization: directions for the WTO*, Uppsala, GPF, 1999; M. PINTO, *Temas de derechos humanos*, Buenos Aires, 1997; E.M. FOX, *Globalization and Human rights: looking out for the welfare of the worst off*, 2004; PRELIMINARY REPORT OF THE SECRETARY GENERAL, *Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights*, Doc. UN A/55/342, 31 August 2000; N. AZIZ, *The Human Rights Debate in the Era of Globalisation*, in P. VAN NESS, (eds.), *Debating Human Rights*, London, 1999, pp. 32 e ss.; E.M. FOX, *Globalization and Human Rights: Looking out for the welfare of the Worst Off*, at www.nyu.edu/pubs/jilp/main/issues/35/35_1_Fox.pdf, October 2004; J. HERRERA FLORES, A.M. MEDICI, *Los Derechos Humanos y el Orden Global. Tres Desafios Teorico – Politicos*, en www.valoryempresa.com/etica/dhyog.htm, Junio 2003; W. BENEDEK, K. DE FEJTER, F. MARELLA (eds.), *Economic Globalization and Human Rights*, Cambridge University Press, 2007; M. WINDFUHR (ed.), *Beyond the Nation State - Human Rights in Times of Globalization*, The Global Publications Foundation, June 2005.

quale procedure adottare nella duplice ottica della diffusione e dell'implementazione di diritti minimi universalmente riconosciuti, da un lato, e dello sviluppo di un *regulatory power* a livello transnazionale, dall'altro.

2. Effetti sullo Stato - Nazione

Il dato che appare più evidente, sotto il profilo dell'organizzazione politica, è il tramonto del ruolo degli ordinamenti nazionali e la perdita di autonomia dei governi statali, con conseguente crisi dell'entità statale e percezione dell'inadeguatezza, nonché dell'insufficienza dei sistemi giuridici nazionali e delle relative fonti di produzione normativa.

La compressione delle specificità e della sovranità dello Stato – Nazione risulta essere la conseguenza più immediata del mutamento del sistema di equilibrio e di distribuzione del potere, nel senso di una progressiva erosione della centralità statale nella regolazione dei fenomeni economici e sociali.

La disgregazione e la frammentazione della forma politica statale risulta essere dimostrata da alcune tendenze che paiono evidenziare il declino del potere statale⁹.

Da un lato, si assiste alla c.d. denazionalizzazione dell'economia e deterritorializzazione delle strutture economiche¹⁰: tale processo risulta

⁹ Con il declino dello Stato – Nazione quale organizzazione politica, “...l'erosione della sovranità classica ha legittimato il sorgere del multilateralismo come tecnica della gestione di problemi a livello sovrastatale e favorito l'aggregazione intergovernativa del potere politico, non ancora stabilizzata però in un equilibrio stabile...”: G.F. FERRARI, *Introduzione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., p. 151. Ma per G. DE VERGOTTINI non è ancora ipotizzabile il superamento dello Stato come modello organizzativo, né è concepibile un suo superamento nella sua essenzialità: cfr. G. DE VERGOTTINI, *Garanzia dell'identità degli ordinamenti statali e limiti della globalizzazione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., pp. 6 e ss..

¹⁰ Sulla denazionalizzazione dell'economia e/o deterritorializzazione delle strutture economiche, cfr. A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales : una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, cit., pp.

essere favorito, tra l'altro, dalla transizione dal paradigma socio – economico complesso del fordismo - taylorismo¹¹ a quello denominato post fordista e taylorista.

Il passaggio, infatti, da una concezione della produzione basata su un “...paradigma tecnologico,...un regime di accumulazione...e un modo di regolazione economico e sociale...”¹², caratterizzato da una concezione del tempo di lavoro delimitata e perfettamente misurata in unità di tempo¹³, da integrazione verticale della produzione¹⁴, dalla costruzione di *internal*

193 e ss.; P. MERCADO, *El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada*, in J.R. CAPELLA (a cura di), *Transformacione del derecho en la mundializacion*, CGPJ, 1999, pp. 153 e ss.; U. BECK, *Was ist globalisierung*, cit., p. 34; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Oxford and Portland, Oregon, 2007, p. 6.

¹¹ Si riporta la descrizione delle caratteristiche principali dell'organizzazione fordista – taylorista contenuta in K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit.: “...Work organization is Taylorist. The worker is a command – follower, a pair of hands performing repetitive tasks paced by the assembly line. Worker’s brainpower and learning capacity are scarcely tapped as productive assets, although surely they gave birth to considerable disruptive ingenuity, as employers of the period learned to their chagrin. Workers are men... ..working full - time shifts on – site... ..Women are offstage andinaudible...” (p. 11).

¹² F. MARTELLONI, *Ambivalenze del diritto del lavoro e del discorso economico: l'esigenza di un nuovo compromesso sopranazionale*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, 2005, p. 101.

¹³ “...It also about the trends towards less physical and more intellectual work, and its consequence, about working hours, which are no longer those of Taylorism, when time was delimited and perfectly measurable in time units...”: A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, Oxford and Portland, Oregon, 2006, p. 114. “...Las formas de trabajo fordista procuraban la realizacion de un trabajo que, desde el punto de vista del tiempo, podria calificarse de “rutinario”. La fabrica, como centro inamovible donde se realiza el trabajo, ha dado lugar a una certa forma de esclavitud del tiempo, ya que el trabajador se veia sujeto a unos horarios preestablecidos y de caracter rigido...”: M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, in *Justicia Laboral*, num. 10, Mayo 2002, p. 38.

¹⁴ “...Although never universal, after the Second World War the vertically integrated firm rose to dominance over other forms enterprise and “influenced the larger culture of everyday life itself”. To a large extent labour law was based upon this model. The large vertically integrated firm with an internal labour market provided support for the standard employment relationship, and the employment contract became the platform for legislation, and the key governance mechanism, linking the enterprise to the welfare

*labour markets*¹⁵, dal ricorso al modello del contratto a tempo pieno ed indeterminato¹⁶, ad un modello di organizzazione produttiva, caratterizzato da una concezione della dimensione del tempo frammentata e diffusa¹⁷, quale “...consequence of the dematerialisation of work...”¹⁸, da integrazione orizzontale ed interconnessione, interna e/o esterna tra imprese (con la conseguente nascita dell’impresa – rete, a struttura, di

state...”: J. FUDGE, *The legal boundaries of labour protection*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., p. 300.

¹⁵ “...In the last century, the transaction costs of the time (combined with the then dominant management theory), led to Taylorist modes of production which involved vertical integration, the hiring of a large number of employees on long – term contracts, the construction of “internal labour markets”, and the rise of the basic understanding of the trade – offs that employees, as opposed independent contractors, make...”: B. LANGILLE, *Labour policy in Canada – New platform, new paradigm*, in *Canadian Public Policy*, 28/2002, p. 137. “...It assumes not simply that the employing entity is a large, vertically integrated enterprise, characterised by unified management and by an internal labour market based on bureaucratic control, for which the regulation of workplace relations through bargaining is well suited, it also makes assumptions about the household division of labour...”: S. DEAKIN, *The comparative evolution of the employment relationship*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., p. 105. Cfr., altresì, H. COLLINS, *Multi – segmented Workforces, Comparative Fairness, and the Capital Boundary Obstacle*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 317 e ss., in particolare p. 323.

¹⁶ “...En la empresas organizadas conforme al modelo fordista, los bienes se producen y los servicios se prestan a imagen de un consumidor tipo; y, adicionalmente, la actividad de la empresa gira en derredor de la figura de un trabajador tipo, que es el utilizado como patron social por las normas juridicas: trabajador varon, adulto, con contrato esrable y a jornada completa...”: F. VALDES DAL – RE’, *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., p. 45.

¹⁷ “...Now time has become diffuse and fragmented, and therefore reluctant to be captured by a labour law that regulates employment in the traditional dimension of time...”: A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, cit., p. 114. “Las nuevas formas del modelo economico presentan, sin embargo, una tendencia abierta a los cambios, a formas agiles de trabajo, a una mayor libertad horaria... ...La organizacion del tiempo de trabajo ha pasado a convertirse en uno de los elementos mas significativos del actual sistema de relaciones de trabajo: una diferente concepcion, organizacion y distribucion de la jornada laboral, la extension de los sistemas de orario flexible, el aumento de formulas de disponibilidad oraria, la rotacion de turnos, etc...”: M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., p. 38 – 40.

¹⁸ A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, cit., p. 114.

gruppo e multinazionale¹⁹), e dall'utilizzo di forme contrattuali flessibili²⁰, determina forme di decentramento produttivo e processi di trasformazione organizzativa che incidono, come si vedrà nelle pagine che seguono, sul rapporto di lavoro e sulla struttura del modello di relazioni industriali²¹.

¹⁹ "...Y es que, en aquel entonces, ya se habia sentado, y convertido en modelo dominante, un nuevo tipo de empresa en el que la centralizacion organizativa habia cedido el paso a la descentralizacion productiva (integracion horizontal) y la autonomia empresarial lo habia hecho, a su vez, a la interconexion empresarial, interna o externa. En otras palabras, en apenas veinte anos habia emergido una nueva forma de organizacion de empresa, la empresa – red, capaz de formarse y de expandirse « por todas las calles principales y los callejones traseros de la economia global »... ".F. VALDES DAL – RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, cit., p. 44.

²⁰ "...Y, de su lado, los trabajadores que participan en los procesos de produccion de esos bienes y servicios se encuentran diseminados en la compleja y espesa red de empresas auxiliares (contratistas y subcontratistas), que se encuentran dispersas geograficamente, que recurren de manera creciente a formas de contratacion inestables y precarias y en las que se emplean de forma masiva a los jovenes y las mujeres... ".F. VALDES DAL – RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, cit., p. 45.

²¹ Sulle conseguenze derivanti dai processi di decentramento produttivo sul rapporto di lavoro e sulle relazioni industriali, vedi, in generale, J. RIVERO LAMAS, *La descentralizacion productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo*, in *Descentralizacion productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTSS, 2000, pp. 19 e ss.; M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 37 e ss.; R. ALOS, P. JODAR, *Globalizacion economica, cambios en los modelos de empresa, segmentacion del trabajo y relaciones laborales*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, num. 2, monografico sobre "Sindacalismo y globalizacion", 2002; A. GLADSTONE, *Globalizacion, descentralizacion y relaciones industriales*, in *Revista de Trabajo*, num. 7, Ministerio de Trabajo y Promocion Social, Lima, 1997; G. BARREIRO, *Notas sobre la descentralizacion productiva en la empresa y su escision interna*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 1999, num. 94, pp. 165 e ss.; A. RECIO, *Empresa red y relaciones laborales*, in A. DUBOIS, J. MILLAN, J. ROCA (a cura di), *Capitalismo, desigualdades y degradacion ambiental*, Icaria, Barcellona, 2001; B. GUTIERREZ – SOLAR CALVO, *Deslocalizacion productiva y relaciones laborales*, in *Relaciones Laborales*, n° 12/2005; R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, in *Revista de Derecho Social*, n° 32/2005, in particolare pp. 17 e ss.; MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *The emerging global labour market*, aprile 2007; D. FARREL (editor), *Offshoring: Understanding the Emerging Global Labor Market*, Harvard Business School Press, 2007; M.A. PURCALLA BONILLA, *El trabajo globalizado. Realidades, trabas y retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el contexto global*, 2005; B. TEYSSIE, *Delocalisation d'enterprise et relations collectives de travail*, in *Droit Social*, n° 7/8, 2005; M.A. PURCALLA BONILLA, *Globalizacion economica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales: notas para el debate*, in *Aranzadi Social*, V, 2002; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 118 e ss.; AA.VV., *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralizacion*

La frammentazione della forma tradizionale di impresa, infatti, comporta l'introduzione di elementi di flessibilità, sia sotto il profilo contrattuale (generalizzazione e diffusione di modalità contrattuali atipiche)²², sia sotto il profilo delle condizioni di lavoro (ivi comprese quelle che concernono la struttura del salario), come “...*exigencia ineludible para los actuales sistemas de relaciones laborales...*”²³.

Le strutture economiche domestiche ed internazionali non sono più compatibili con la concezione tradizionale di mercato del lavoro²⁴, in relazione al quale vengono avanzate istanze di deregolamentazione; la dispersione geografica delle imprese multinazionali, ontologicamente

empresarial y el Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundacion de Cultura Universitaria, 2000;

²² Per una ricostruzione dell'*atypical work* negli Stati Uniti d'America, cfr. K.V.W. STONE, *Rethinking labour law: employment protection for boundaryless workers*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 155 e ss.; per una ricostruzione del *labour market and atypical work* in Sud Africa, cfr. P. BENJAMIN, *Beyond the boundaries: prospects for expanding labour market regulation in South Africa*, G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 181 e ss.; per quanto concerne *l'informal economy and atypical workers* nel mercato del lavoro dell'India, cfr. K. SANKARAN, *Protecting the worker in the informal economy: the role of labour law*, ivi, cit., pp. 205 e ss.; per quanto concerne l'utilizzo degli *atypical workers* in Ungheria, cfr. C.K. LEHOCZKY, *Ways and effects of deconstructing, protection in the post – socialist new member states – Based on Hungarian experience*, ivi, cit., pp. 221 e ss.; sul ruolo dei “core principles” nei *non – standard employment of contracts of employment* nella realtà della Comunità Europea, cfr. S. SCIARRA, *National and European public policy: the goals of labour law*, ivi, cit., pp. 245 e ss.; con riferimento al Regno Unito, cfr. B. BURCHELL, S. DEAKIN, S. HONEY, *The Employment Status of Workers in Non – standard Employment*, in *Employment Market Analysis Research*, n° 6, 1999, London.

²³ F. DURAN LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, cit., p. 876 : l'Autore prosegue dicendo che “...*No podemos seguir funcionando con la misma filosofia de rigidez de antano. Es necesario llegar a una regulacion mucho mas flexible del tiempo de trabajo, prever posibilidades razonables, y procedimientos razonables, de modificacion y adaptacion de las condiciones de trabajo, de movilidad funcional y geografica de los trabajadores y de adaptacion del volumen de la plantilla de la empresa a las oscilaciones de la coyuntura economica y productiva de la misma...* » ; cfr. N. PERELLO' GOMEZ, *Reformas laborales : Empleo vs. flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, in *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 12, n° 3, 2006, pp. 386 e ss..

²⁴ Vedi “Boundaries and frontiers of labour law”, cap. 18, p. 387.

senza confini²⁵, compromette l'utilità e l'efficacia delle regole di diritto interno²⁶ e determina, di conseguenza, "...una progresiva inadecuacion del esquema normativo tradicional del Derecho del Trabajo..."²⁷.

L'attività economica fuoriesce dai confini e dalle legislazioni nazionali, assume un carattere transnazionale, e pone delicati problemi di compatibilità con la rappresentanza collettiva e l'azione negoziale: la circostanza che queste ultime "...non si presentano più come endiadi indissolubili..."²⁸ impone, come necessaria, l'analisi di quali siano il ruolo, la funzione e la posizione ai quali possa e debba assurgere la rappresentanza sindacale all'interno della nuova dimensione di impresa della società post – fordista e taylorista.

Dall'altro lato, si verifica un processo di c.d. destatalizzazione del diritto, connotato dalla creazione di un sistema autonomo e spontaneo di norme transnazionali create dagli attori economici: nasce e si sviluppa la tendenza di una nuova *lex mercatoria* quale attitudine regolatrice dei rapporti tra i protagonisti che operano nel mercato globale.

Questa attività di normazione svolta dagli attori del mercato riesce ad assumere il carattere ed il ruolo di diritto uniforme nella regolazione di rapporti transnazionali ed internazionali delle imprese e dei rapporti

²⁵ L'espressione *boundaryless enterprise* è utilizzata da J. FUDGE, *The legal boundaries of the employer, precarious workers, and labour protection*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., p. 296. Cfr., altresì, G. TUSSINO, *Impresa transnazionale e rapporti di lavoro*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 1 – 2/2006, pp. 167 e ss., ove l'Autore parla di "...impresa senza confini..." (p. 169); di *boundaryless workplace* parla, invece, K.V.W. STONE, *Employment regulation in a boundaryless workplace*, paper presentato alla V Conferenza di Intell, Toronto, 2000.

²⁶ A. PERULLI

²⁷ F. DURAN LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, cit., p. 873.

²⁸ B. CARUSO, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., p. 218.

economici²⁹, sovrapponendosi e prescindendo dalle discipline legali degli ordinamenti giuridici nazionali³⁰.

Si tratta di regole di diversa provenienza e recepite dalla comunità internazionale degli operatori economici, che prescindono dalla logica dei confini, essendo a creazione privata (studi legali delle imprese multinazionali) e rappresentando, pertanto, l'espressione più vicina alle istanze dell'economia di mercato globale, dacchè riescono a sottrarsi alla regolamentazione statale: Questo "...diritto unilateralmente creato dalla classe imprenditoriale..."³¹ è, pertanto, un sistema di vere regole giuridiche, tipiche della *business community*, che si presenta come "...importante componente del diritto transazionale..."³²; le strutture organizzative della *societas mercatorum*, pertanto, sono tali da creare un ordinamento giuridico che è separato ed indipendente rispetto a quelli tradizionali statali: emerge, in maniera prepotente, l'autonomia contrattuale degli operatori del mercato, nonché la forza dinamica dello strumento contrattuale³³.

²⁹ La qualificazione della *lex mercatoria* come "diritto uniforme spontaneo" è rinvenibile in F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, cit., p. 56; cfr. P.G. MONATERI, *Contratto e globalizzazione: introduzione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI (a cura di), *Global law v. local law*, cit., p. 43; cfr. F. GALGANO, *Diritto dei contratti*, cit., p. 54, ove l'Autore richiama la sentenza della Cass., Sez. Un., 13 Settembre 2005, n° 18128; cfr. F. GALGANO, F. MARRELLA, *Diritto del commercio internazionale*, Padova, 2004, ove si precisa (p. 7) che "...Ciò che domina la scena giuridica del nostro tempo non sono le convenzioni intergovernative di diritto uniforme...L'elemento dominante è, piuttosto, la circolazione internazionale dei modelli contrattuali uniformi...A crearli non sono i legislatori nazionali, ma sono gli uffici legali delle grandi multinazionali...Essi non hanno nazionalità: la loro funzione è di realizzare l'unità del diritto entro l'unità dei mercati...".

³⁰ "...Emerge un'affermazione costante, ossia l'innegabile circolazione di modelli contrattuali tendenti all'uniformazione nella prassi del commercio internazionale, che porta con sé la diffusione e il trapianto di principi e regole estranei alla tradizione giuridica nazionale...": C. AMATO, G. PONZANELLI, *Prefazione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., p. X.

³¹ F. GALGANO, *Diritto dei contratti*, cit., p. 61.

³² M.R. FERRARESE, *La globalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., p. 31.

³³ Non a caso vi è chi parla di globalizzazione del contratto: cfr. S. PATTI, *Il diritto dei contratti*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., pp. 65 e ss., ove l'Autore rileva (p. 67) che "...Il contratto globalizzato, per questi profili, è quindi un

La diffusione di canali di produzione normativa autoreferenziali e privati (codici di condotta, *best practices*, codici etici, ecc.) implica una crisi del principio di esclusività territoriale, che comporta, a sua volta, una crisi dell'impostazione gerarchica del diritto territoriale³⁴: cresce l'influenza della *business community*, nuovi attori si muovono ed operano sulla scena internazionale, rivestendo un importante ruolo, si verifica l'accettazione delle soluzioni di mercato ai problemi sociali³⁵, si diffondono, in luogo della attività di *bargaining*, sistemi di "...*regime – shopping by conglomerates or by individual agreements within the firm – both incompatible with traditional governance...*"³⁶, si assiste al depauperamento progressivo del *regulatory power*³⁷ degli attori economici tradizionali in favore dei soggetti protagonisti dell'internazionalizzazione dell'economia.

contratto che ha per fine l'uniformità della regolamentazione dei rapporti economici con conseguente risparmio dei costi...". Chi solleva critiche sui contratti del commercio internazionale in ordine sia all'autosufficienza sia al carattere di immunità da imposizione e controlli esterni, è M.J. BONELL, *Perché non un Codice commerciale universale?*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law, cit.*, pp. 47 e ss..

³⁴ Sul punto, cfr. M.R. FERRARESE, *La glocalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici, cit.*, pp. 28 e ss..

³⁵ "...*The increasing influence of the business community on public policy, the widespread acceptance of market solutions to social problems, the shift from Keynesian to supply – side economics and the desire to de – regulate labour markets are some of the practical reasons Labour Department have been reconfigured and their original functions redistributed, downgraded or abandoned...Given the dissolution of working class solidarity (to the extent it ever existed), the decline of trade union membership and power, the changing character of work, and the rise of cross – cutting identities such as race, gender and geography, labour has become a less descriptive, evocative or compelling signifier than it once was...*": H. ARTHURS, *What immortal hand or eye? Who will redraw the boundaries of labour law?*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work, cit.*, p. 376.

³⁶ U. MUCKENBERGER, *Alternative mechanisms of voice representation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions, cit.*, p. 240.

³⁷ "...*The regulatory power of economic actors supported by the state is systematically weakened by the internationalisation of economic power. Self – regulating power, a fundamental prerequisite of the autonomy of the social partners, has lost many of its centres, those centralised enterprises and enterprise – based union branches who are responsible bargaining agents vis a vis employers and employees...*": U. MUCKENBERGER, *Alternative mechanisms of voice representation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions, cit.*, p. 240.

Si assiste, in tal modo, alla crisi del potere nazionale e territoriale dello Stato – Nazione, alla crisi della pienezza e della esclusività della sovranità dello Stato, che non è più in grado di adempiere alla funzione di disciplinare i fenomeni economici e sociali.

La destrutturazione della sovranità e dell'organizzazione politica dello Stato è resa, inoltre, evidente dalla progressiva devoluzione di competenze proprie della dimensione statale: la tendenza alla diffusione di forze in direzione centrifuga rispetto al sistema nazionale (per il tramite del trasferimento di competenze e poteri sia ad organizzazioni sopranazionali od internazionali, sia ad istituti di carattere subnazionale³⁸) determina il rafforzamento dei centri di decisione e di gestione di interessi ai livelli di *governance* sovra- ed infra- nazionale, che tendono, pertanto, ad acquistare ambiti di indipendenza ed autonomia³⁹.

Come si può facilmente evincere, il fenomeno della *decentration* si muove lungo le due direttrici della globalizzazione e della localizzazione: i processi di cessione di quote di potere, di poteri organizzativi e di competenze a livello infranazionale (c.d. processo di deregolamentazione: livelli di *governance* regionali, locali e di impresa), nonché a livello sopranazionale (c.d. processi di iper – regolamentazione, ove sono protagonisti gli attori istituzionali decisionali extrastatali, nell'ambito di un processo di riconfigurazione del sistema delle istituzioni internazionali: organizzazioni internazionali a vocazione economica, *World Trade*

³⁸ Con riferimento al rapporto tra il diritto dei contratti e la legislazione delle Regioni italiane, cfr. V. ROPPO, *Diritto dei contratti, ordinamento civile, competenza legislativa delle regioni. Un lavoro complicato per la Corte Costituzionale*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law, cit.*, pp. 79 e ss..

³⁹ "...Lo Stato diventa espressione di un potere relativo e relazionale, che ha continuamente bisogno di comunicare con altri soggetti, infra e sovra, senza più corrispondere all'ideale medievale di un soggetto originario ed assoluto, *superiorem non recognoscens*, e persino una eventuale posizione di *primus inter pares* non gli viene sempre ed automaticamente garantita. Dunque gli Stati continuano e continueranno ad esserci, ma, per così dire, sono trasfigurati e non esistono più nella stessa configurazione in cui abbiamo imparato a conoscerli...": cfr. M.R. FERRARESE, *Globalizzazione e nuovi percorsi delle istituzioni*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali, cit.*, p. 28.

Organization, Organization for Economic and Cooperative Development, Bretton Wood's Institutions) contribuiscono, pertanto, ad accentuare la crisi della centralità della norma statale e degli schemi organizzativi istituzionali nazionali.

3. Effetti sulla struttura di impresa e sulle organizzazioni internazionali a vocazione economica

L'ambito transnazionale [*cross – border*] delle attività economiche rende evidente la compressione dell'effettività delle politiche nazionali, che sono concepite per operare all'interno di uno spazio nazionale; l'ambito delle decisioni economiche, imprenditoriali e di organizzazione della produzione non è più contenuto all'interno della dimensione statale, ma estende i propri confini.

I nuovi centri di decisione delle politiche economiche sono rappresentati dalle istituzioni economico – finanziarie sopranazionali e dalle imprese transnazionali, le cui strategie condizionano le scelte nazionali⁴⁰: tali attori non statali rappresentano le principali forze che appaiono comportare una compressione evidente dell'autonomia, della portata d'azione e di effettività della dimensione nazionale.

Da un lato, si assiste ad una nuova fenomenologia dell'impresa transnazionale⁴¹, che diviene vero e proprio centro di "produzione giuridica"⁴² e che ha un'estrema facilità di spostare il capitale e di

⁴⁰ Da tale circostanza scaturiscono questioni di legittimazione di questi nuovi attori, nonché di consistenza delle norme: sotto questo profilo, parla di "...*questions of legitimacy regarding the actors and consistency of norms...*" C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 241.

⁴¹ GRAU la definisce un "...*sujeto que aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas juridicos estatales...*": A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, cit., p. 193.

⁴² In argomento, cfr. M.R. FERRARESE, *Le istituzioni della globalizzazione*, Bologna, 2000; F. AMATO, *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella*

modulare gli assetti organizzativi e produttivi a livello transnazionale, in modo tale da trascendere il proprio referente giuridico esterno e di sottrarsi all'applicazione della disciplina nazionale.

La deterritorializzazione diviene uno degli elementi fondanti l'identità dell'impresa transnazionale, e trova il suo referente nella delocalizzazione (*offshoring*, nella terminologia anglosassone più comune ed abituale) come caratteristica della capacità di attuazione della medesima⁴³.

globalizzazione dell'economia, cit.; P. GROSSI, *Globalizzazione, diritto, scienza giuridica, cit.*

⁴³ In questo senso, cfr. A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva, cit.*, p. 194. Con riferimento alle strategie di delocalizzazione produttiva ed ai mutamenti che interessano la struttura di impresa, si rinvia a R. ALOS, P. JODAR, *Globalizacion economica, cambios en los modelos de empresa, segmentacion del trabajo y relaciones laborales, cit.*; A. GLADSTONE, *Globalizacion, descentralizacion y relaciones industriales, cit.*; J. MUJICA PETIT, *Globalizacion de la economia mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado*, in D. CAMPANA ZEGARRA, J. MUJICA PETIT, *Codigos de conductay normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafio para la competitividad en la economia global*, CEDAL, Lima, 1999; F. VALDES DAL – RE', *La descentralizacion productiva y la formacion de un nuevo paradigma de empresa*, in *Relaciones Laborales*, 2001, num. 18, pp. e ss.; A. SUPLOT, *Derecho y Trabajo. Un mercado global de normas?*, in *New Left Review*, num. 39, 2006, pp.112 e ss.; A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva, cit.*, pp. 194 e ss.; J.M. ZUFIAUR, *Globalizacion economica y deslocalizaciones productivas*, in *Relaciones Laborales*, n° 2/2005, pp. 83 e ss.; F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro, cit.*, pp. 54 e ss.; A. RECIO, *Empresa red y relaciones laborales, cit.*; R. ALOS, P. JODAR, *Globalizacion economica, cambios en los modelos de empresa, segmentacion del trabajo y relaciones laborales, cit.*; parla di cinque tipi di delocalizzazione dei processi produttivi e di prestazione di servizi B. GUTIERREZ – SOLAR CALVO, *Deslocalizacion productiva y relaciones laborales, cit.*, p. 15; R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral), cit.*, pp. 11 e ss.; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy, cit.* pp. 60 e ss.; P. IRELAND, *From Amelioration to Transformation: Capitalism, the Market, and Corporate Reform*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities, cit.*, pp. 197 e ss.; cfr., inoltre, lo studio condotto da A. T. KEARNEY sui fattori che, principalmente, giustificano le strategie di delocalizzazione delle imprese: A. T. KEARNEY, *Where to locate: selecting a country for offshore business processing*, 2003, in www.tecnociencia.es/especiales/deslocalizacion_empresarial/3.htm. Analisi economiche dei processi degli *offshore business processings* sono contenute in V. AGRAWAL, D. FARREL, *Who wins in offshoring*, McKinsey Quarterly, Dicembre 2003; V. AGRAWAL, D. FARREL, J. K. REMES, *Offshoring and beyond*, McKinsey Quarterly, Dicembre 2003; MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *Offshoring: is it a win – win game?*, agosto 2003; M. BAILY, D. FARREL, *Exploding the myths about offshoring*, McKinsey Global Institute,

L'esistenza di minori vincoli e legami imposti dai contesti nazionali determina un'erosione, piuttosto consistente, della sfera di autonomia e di specificità degli ordinamenti giuridici nazionali. L'incremento delle *cross – border economic activities*, l'aumento della mobilità del capitale e dei flussi di investimenti esteri (diretti ed indiretti) favoriscono l'estensione della capacità e dell'autonomia di regolamentazione delle imprese multinazionali, riducendo, al contempo, quella tradizionalmente propria degli Stati.

Si pone, in tal modo, la duplice questione di individuare, da un lato, il ruolo ricoperto dalle imprese multinazionali, e, dall'altro lato, la relazione esistente tra diritti dei lavoratori ed istanze economiche legate alla regolamentazione del commercio⁴⁴.

L'alterazione ed i mutamenti dei paradigmi di organizzazione e produzione delle imprese, determinati dall'estensione e dall'accelerazione dei processi di integrazione dei mercati, nonché dalla liberalizzazione del commercio internazionale dei beni e dei servizi, sono produttivi di ripercussioni evidenti sul diritto e sul rapporto di lavoro, come pure sulle relazioni industriali.

Nel primo senso, sono percepibili sintomi di una progressiva decostruzione del diritto del lavoro, caratterizzata dalla configurazione di un sistema normativo permeato dall'introduzione di elementi di flessibilità (necessari per adeguarsi e far fronte alle esigenze delle nuove dinamiche della realtà economica globalizzata).

Tale mutamento incide anche in materia di impiego, ove si assiste ad una profonda frattura tra manodopera qualificata e non, nonché a rilevanti

aprile 2004; AA.VV., *Inversion extranjera directa y procesos de deslocalizacion*, numero monografico di *Ekonomiaz/Revista Vasca de Economia*, n° 55/2004.

⁴⁴ Si rinvia alla trattazione che verrà compiuta nei capp. II e III.

trasformazioni concernenti la carriera professionale del lavoratore, che tende a divenire sempre più incerta⁴⁵.

Nel secondo senso, si verifica una riduzione dello spazio di azione della negoziazione collettiva, con il rischio di una rottura delle identità collettive: il processo di decentramento produttivo, di delocalizzazione ed esternalizzazione rappresenta uno strumento in grado di rafforzare la posizione ed il potere negoziale dell'imprenditore. Si facilita, in tal modo, un processo di marginalizzazione delle funzioni di tutela collettiva del sindacato, viene diminuita la capacità di incidenza dei rappresentanti sindacali, si riduce il conflitto sociale⁴⁶.

Il sindacato deve riorganizzare le sue strategie, in modo tale da rispondere alle esigenze di un'economia ed una realtà produttiva che agiscono in un ambito sopranazionale: le organizzazioni sindacali sono tenute a ricostruire il concetto di lavoro non solo come elemento strumentale dell'economia o degli tecnologici, ma anche come strumento di valore e di identità sociale⁴⁷.

Dall'altro lato, gli organismi economici sovranazionali, i centri e le istituzioni di regolazione dell'economia e del mercato a livello internazionale (OCSE, FMI, BM, WTO), pur essendo prive di legittimazione democratico – popolare diretta⁴⁸ (nel passaggio di

⁴⁵ “...Hay un debilitamiento de la progresion en la carrera profesional como consecuencia de los multiples cambios de empleo. Esta no consolidacion de una carrera es la que conduce a la “nada a largo plazo”, al consolidarse la tendencia a renunciar total o parcialmente a asegurar la continuidad en el ejercicio de una misma profesion. La fuerza de trabajo se ha vuelto contingente en la medida en que los puestos de trabajo se sustituyen cuando lo requieren nuevos proyectos y nuevas actividades de la empresa...”: M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., p. 42.

⁴⁶ R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., pp. 17 e ss...

⁴⁷ A. TOURAINE, *Critica de la modernidad*, Madrid, Temas de hoy, 1993, pp. 42 e ss..

⁴⁸ “...Foreign trade and finance are essentially undemocratic fields, because decisions are prepared by experts and usually taken without consultation with citizens even though the decision can seriously affect them...”: cfr. C. KAUFMANN, *Globalisation and labor*

competenze dal livello nazionale al livello sopranazionale, si verifica un deficit di democrazia indotto dalle dinamiche correlate alla globalizzazione, in conseguenza della differente allocazione del potere tra i due livelli), impongono regole e condotte e comminano sanzioni nel caso di mancato ottemperamento ad opera dei singoli Stati nazionali⁴⁹; tale circostanza rende evidente il ruolo centrale di influenza sui governi nazionali, ricoperto dalle istituzioni economiche internazionali nella formulazione di politiche e di strategie economiche.

Il decentramento dell'ambito decisionale ai livelli infra e sovra nazionale, determinato dai processi di deregolamentazione e di iper – regolamentazione, rende il quadro normativo molto variegato e complesso, ma contraddistinto da un dato comune abbastanza evidente: la crisi del sistema statale e l'emarginazione delle fonti di produzione normativa eteronoma.

I mutamenti nell'organizzazione dei processi di produzione e la sempre maggiore rilevanza (ed incidenza) della funzione decisoria di istituzioni economiche internazionali rendono necessaria, sul piano della *governance*, l'esigenza di sviluppare un *regulatory power* a livello transnazionale.

rights. The conflict between core labour rights and international economic law, cit., p. 241. Cfr. M. D'ANTONA, Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 1998, num. 48, pp. 311 e ss..

⁴⁹ "...A second source of constraints on nation – state capacity to pursue progressive social policies is the emergence and expansion of the system of international institutions whose decisions bind nation – states *d jure* and / or *de facto*. As a result, decision – making processes become more opaque and seemingly inaccessible, and the efficacy of popular political participation is diluted. Some international institutions and governance processes, such as the European Parliament, do provide for limited and attenuated citizen participation, but the most important international economic institutions do not, nor are their workings notable for transparency...": cfr. K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities, cit.*, p. 25.

4. Effetti sull'ordinamento giuridico internazionale

In secondo luogo, il processo di globalizzazione e di internazionalizzazione delle aree economiche pone il problema della frammentarietà del diritto internazionale e dell'unitarietà dell'ordinamento giuridico internazionale⁵⁰: come evidenziato dalla *International Law Commission* nei suoi vari *reports*⁵¹, la proliferazione di regole, regimi ed istituzioni avrebbe favorito processi di *expansion and diversification* all'interno del *system of international law*⁵², con la conseguente difficoltà di

⁵⁰ Si intende solo accennare a tale problema, che per ragioni di spazio non è possibile approfondire. In seguito allo studio di G. HAFNER, *Risks ensuing from fragmentation of international law*, in *Official Records of the United Nations General Assembly*, 2002, 55th session supplement n° 10 (A/55/10), Annex, pp. 321 e ss., la Commissione di Diritto Internazionale ha istituito uno *Study Group* per analizzare il problema della *Fragmentation of International Law: difficulties arising from the diversification and expansion of international law*, con l'obiettivo di individuare *guidelines* per "...international judges and practitioners in coping with the consequences of the diversification in international law...". Cfr. i vari *reports* pubblicati: UN Doc. A/CN.4/L.268 (1 Agosto 2002); UN Doc. A/CN.4/L.644 (18 Luglio 2003); UN Doc. A/CN.4/L.676 (29 Luglio 2005); UN Doc. A/CN.4/L.682 (13 Aprile 2006). Sul rapporto tra globalizzazione ed ordinamento giuridico internazionale, cfr. P.M. DUPUY, *The danger of fragmentation or unification of the international legal system and the international Court of Justice*, in *New York University Journal of International Law and Politics*, 31/1999, pp. 791 e ss.; ID., *L'Unité de l'Ordre Juridique International*, in *RCADI*, 2002, vol. 297, pp. 25 e ss.; in senso critico, cfr. T. TREVES, *Diritto Internazionale. Problemi Fondamentali*, Milano, 2005, p. 32. Sul rapporto tra globalizzazione e diritto internazionale, cfr., tra i numerosi contributi, P. ALSTON, *The Myopia of the handmaidens: international lawyers and globalization*, in *European Journal of International Law*, 8/1997, pp. 435 e ss.; J. DELBRUCK, *Structural changes in the international system and its legal order: international law in the era of globalization*, cit., pp. 1 e ss.; S. HOBE, *The era of globalisation as a challenge to international law*, in *Duquesne Law Review*, 40/2002, pp. 655 e ss.; B. SIMMA, A.L. PAULUS, *The "International Community": facing the challenge of globalization*, in *European Journal of International Law*, 9/1998, pp. 266 e ss.; J. WOUTERS, B. DE MEESTERS, *The role of international law in protecting public goods. Regional and global challenges*, in *Leuven Interdisciplinary Research Group on International Agreements and Development*, 2003; M. BYERS, *The role of law in international politics: essays in international relations and international law*, Oxford, 2000; A. AMANN, *The globalizing State: a future – oriented perspective on the public / private distinction, federalism and democracy*, in *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 1998, pp. 769 e ss.; cfr. C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 245 e ss..

⁵¹ Cfr. i *reports* citati nella nota che precede.

⁵² G. HAFNER, *Risks ensuing from fragmentation of international law*, cit., precisa che "...the system of international law consists of erratic parts and elements which are differently structured so that one can hardly speak of a homogeneous nature of

individuare forme di gerarchia, integrazione e di coordinamento, volte a prevenire eventuali conflitti normativi tra disposizioni di differenti *special regimes*⁵³.

In altri termini, la proliferazione incessante di norme e regole all'interno dei vari settori (economico, finanziario, sociale, ecc.) che connotano il sistema giuridico internazionale reca con sé il rischio dell'instaurazione di potenziali rapporti di conflitto tra le regole sostanziali, e la conseguente necessità di porvi rimedio mediante l'individuazione di adeguate forme di gerarchia e/o coordinamento tra i vari settori.

A ben vedere, la prospettiva è che ...*"if the different specialised regimes cannot be reconciled, the resulting disintegration of the international legal order could jeopardise the credibility and authority of international law..."*⁵⁴.

La mancata presenza, in maniera adeguata, di tali forme, nonché il rischio, aggravato dalle dinamiche insite nella globalizzazione, della produzione incessante di sistemi e sotto – sistemi normativi, pongono la questione di quali possano essere le implicazioni sotto il profilo della tutela dei diritti fondamentali in materia sociale, posto che questi ultimi e le norme commerciali internazionali (*id est*, le regole che presiedono al funzionamento dell'OMC) costituiscono due sotto – sistemi normativi interni al diritto internazionale e, come tali, *"...richiedono l'individuazione di adeguate forme di coordinamento..."*⁵⁵.

Non si può non riconoscere, infatti, l'esistenza di frizioni e tensioni conflittuali tra le norme commerciali internazionali (volte alla creazione di

international law. This system is full of universal, regional, or even bilateral systems, subsystems and sub – subsystems of different levels of legal integration..."

⁵³ G. HAFNER, *Risks ensuing from fragmentation of international law*, cit., ha affermato che, in assenza di forme di gerarchia reciproca, i conflitti normativi tra norme sostanziali diverse possono costituire una minaccia per la *"...credibility, reliability and, consequently, authority of international law..."*, evidenziando *"...the need to take measures to ensure the unity of international legal order..."*.

⁵⁴ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 246.

⁵⁵ C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, Giuffrè, 2007, p. 17.

un sistema multilaterale di scambi di beni e servizi ed alla contestuale, progressiva riduzione delle barriere, tariffarie e non, agli scambi di merci) e le norme internazionali poste a tutela dei diritti sociali fondamentali (volte al perseguimento di scopi di natura sociale).

Come rilevato, le frizioni e le tensioni esistenti tra la tutela giuridica delle istanze economiche e l'esigenza di protezione dei *core labour rights*, infatti, "...need to be resolved if international law is to provide a reliable and credible system of norms..."⁵⁶.

Di qui la necessità di individuare soluzioni di coordinamento tra i due ambiti normativi.

Altro aspetto non trascurabile è che i principali destinatari delle norme di diritto internazionale pubblico sono gli Stati; ciò significa che i nuovi attori dei rapporti globalizzati, *id est* le imprese multinazionali, in quanto soggetti privati, rimangono privi di regole dal lato (internazionale) pubblico, e sono vincolati al rispetto del solo diritto domestico – nazionale, essendo le norme di diritto internazionale privato, principalmente di provenienza nazionale, destinate a risolvere il conflitto delle leggi.

A livello di diritto internazionale, non sono previste forme generali di responsabilità diretta per violazione di diritti umani⁵⁷ (all'interno dei quali è possibile ricomprendere, come categoria, i diritti fondamentali in materia di lavoro): lo Statuto della Corte Penale Internazionale, sotto questo profilo,

⁵⁶ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 272.

⁵⁷ Sulla relazione tra diritti umani ed obblighi delle imprese, quali soggetti privati, sotto il profilo del diritto internazionale, cfr. C. BREINING – KAUFMANN, *The legal matrix of trade and human rights law: State obligations versus private rights and obligations*, in T. COTTIER, J. PAUWELYN, E. BURGI (eds), *Human rights and international trade*, 2005, Oxford University Press, pp. 119 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 155 e ss.; cfr., inoltre, UN SUB – COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, 13 August 2003, UN Doc E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

pare chiaro⁵⁸. I tentativi teorici e dottrinali di estendere, sotto il profilo applicativo, l'art. 25, comma 3, lettere "c" e "d" dello Statuto⁵⁹ alle imprese⁶⁰, non hanno trovato riscontro né nella prassi degli Stati, né nella giurisprudenza delle corti internazionali⁶¹.

Allo stesso modo, la nuova formulazione dell'art. 5 della Bozza sulla responsabilità dello Stato per atti internazionalmente illeciti, così come elaborata dalla Commissione di Diritto Internazionale, non affronta né esplicitamente, né implicitamente (e volutamente?) il delicato argomento della *corporate responsibility*⁶².

⁵⁸ Lo Statuto non prevede obblighi a carico delle imprese: solo nell'ipotesi in cui le loro azioni possano essere attribuite ad individui od a Stati, possono sorgere profili di responsabilità a carico delle prime.

⁵⁹ Si riporta, per comodità di chiarezza, il testo delle disposizioni in questione: "...*(c) For the purpose of facilitating the commission of such a crime, aids, abets or otherwise assists in its commission or its attempted commission, including providing the means for its commission; (d) In any other way contributes to the commission or attempted commission of such a crime by a group of persons acting with a common purpose. Such contribution shall be intentional and shall either: (i) Be made with the aim of furthering the criminal activity or criminal purpose of the group, where such activity or purpose involves the commission of a crime within the jurisdiction of the Court; or (ii) Be made in the knowledge of the intention of the group to commit the crime...*".

⁶⁰ Cfr., in proposito, A. CLAPHAM, S. JERBI, *Categories of corporate complicity in human rights abuses*, in *Hastings International and Comparative Law Review*, num. 24/2001. pp. 339 e ss., in particolare, pp. 342 e ss.; A. CLAPHAM, *Human rights obligations of non – State actors*, 2006, Oxford University Press, pp. 237 e ss..

⁶¹ Sul punto, cfr. C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law, cit.*, pp. 156.

⁶² L'art. 5 del *Draft of Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts*, adottato dall' International Law Commission nella sessione 53 nel 2001, e sottoposto all'Assemblea Generale, così dispone sotto la rubrica "Conduct of persons or entities exercising elements of governmental authority": "...*The conduct of a person or entity which is not an organ of the State under article 4 but which is empowered by the law of that State to exercise elements of the governmental authority shall be considered an act of the State under international law, provided the person or entity is acting in that capacity in the particular instance...*". Da un lato, non si può escludere che la genericità del termine *entity* non sia tale da estendere l'ambito di applicazione della norma anche alle imprese private; tuttavia, dall'altro lato, deve, in ogni caso, sussistere l'ulteriore requisito (richiesto dal dato normativo) dell'autorizzazione, anche se limitata ad uno specifico ambito o contesto, all'esercizio di *elements of governmental authority*. Sul punto, cfr. *Yearbook of the International Law Commission*, 2001, vol. II, Part Two, contenente anche un commentario agli articoli della Bozza. Cfr. C. KAUFMANN, *Globalisation and labor*

5. Effetti sul sistema di tutela dei diritti della persona e del lavoratore e sulle relative tecniche di tutela

In terzo luogo, appare imprescindibile lo studio e l'analisi dell'influenza e dell'interazione tra la globalizzazione economica e le norme e principi sui diritti del lavoratore.

Si tratta di svolgere una riflessione sull'impatto che l'internazionalizzazione delle aree economiche, la liberalizzazione degli scambi e, più in generale, le norme del commercio internazionale - quali "...veicolo della globalizzazione..."⁶³ - producono sui diritti sociali fondamentali, intesi quali *species* del più ampio *genus* dei diritti dell'uomo⁶⁴.

Le difficoltà riscontrate nella costruzione di un costituzionalismo universale, basato su un "...*minimo comune denominatore*..."⁶⁵ in materia

rights. The conflict between core labour rights and international economic law, cit., pp. 156.

⁶³ C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC, cit.*, p. 18.

⁶⁴ Da una parte, il diritto del lavoro contiene la disciplina della tutela della dignità della persona che lavora; dall'altra parte, il diritto internazionale del lavoro ed il diritto internazionale del commercio appartengono all'alveo del diritto internazionale pubblico. Sulla relazione tra le norme del commercio internazionale ed i diritti umani, cfr. T. COTTIER, J. PAUWELYN, E. BURGI (eds.), *Human Rights and Interational Trade, cit.*; F. ABBOTT, C. BREINING – KAUFMANN, T. COTTIER (eds.), *International Trade and Human Rights. Foundations and Conceptual Issues*, University of Michigan, 2006; A. PIPAN, *Los derechos humanos y la OMC, cit.*; E.U. PETERSMANN, *Human rights and international economic law in the 21th century: the need to clarify their interrelationships*, in *Journal of International Economic Law*, 2001, pp. 3 e ss.; ID., *The WTO Constitution and Human Rights*, in *Journal of International Economic Law*, vol. 3, Oxford, Oxford University Press, 2002; M.C. ROSAS, *El comercio internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos*, in *Comercio Exterior*, vol. 53, n° 9, 2003, pp. 860 e ss.; S. CHARNOVITZ, *The WTO amd the Rights of the Individual*, in *Intereconomics*, vol. 36, Heidelberg, Sprinter Verlag, March – April 2001, pp. 98 e ss.; C. DOMMEN, *Raising Human Rights Concerns in the World Trade Organization: Actors, Processes and Possible Strategies*, in *Human Rights Quarterly*, n° 24 (1), 2002, pp. 1 e ss.; A. O. SYKES, *International Trade and Human Rights: An Economic Perspective*, U. Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No. 188, 2003; V. RUPPANNER, *Commerce et droits humains: conflit ou concordance?*, presentation during the *Cycle de rencontres 2009 of the International Organisation of La Francophonie*, November 2009.

⁶⁵ L'espressione è di M.R. FERRARESE, *La glocalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici, cit.*, p. 28.

di diritti umani, riflettono la tensione tra locale e globale (sono, infatti, notevoli le resistenze di carattere localistico) e richiedono di soddisfare l'esigenza legata all'individuazione di soluzioni di convergenza e di compromesso⁶⁶.

D'altronde, la globalizzazione implica condivisione e complementarità, non separazione⁶⁷: la tensione dialettica tra l'ambito globale e quello locale richiede, a ben vedere, una lettura sotto il profilo della compatibilità e del bilanciamento, non sotto quello conflittuale, secondo una logica di complementarità tra ordinamenti.

Taluni si esprimono in termini di contaminazione e commistione, e non di conflitto ed esclusione, di glocalizzazione e di glocalismo, ovvero di *intermestic*⁶⁸.

Quali sono, dunque, gli effetti che si producono nei confronti delle condizioni dell'uomo che lavora?

⁶⁶ "...Mentre è pensabile un diritto dialogico, che consenta un colloquio continuo quando si confrontano concezioni diverse dello stesso istituto giuridico, pur variamente regolamentate in ciascun Paese, l'accordo su alcuni fondamentali principi comuni è indispensabile proprio come condizione del dialogo...": S. RODOTA', *Quale diritto per il nuovo mondo*, in F. SEDDA (a cura di), *Glocal sul presente a venire*, Roma 2004, p. 114. Sull'analisi del costituzionalismo dei diritti nelle varie parti del mondo, cfr. C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., pp. 147 e ss..

⁶⁷ "...Globalisation - the novelty of which must never be exaggerated - implies a new and continuous search for complementarity between different standards, whatever their source, degree of constraint and even formulation...": J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., p. 372.

⁶⁸ Sulla contaminazione globale / locale, che il processo di globalizzazione ha comportato, R. ROBERTSON, *Globalizzazione. Teoria sociale e cultura globale*, Trieste, 1999; *ID.*, *Glocalisation, Time - Space and Homogeneity - Heterogeneity*, in M. FEATHERSTON, S. LASH, R. ROBERTSON (a cura di), *Global Modernities*, London, 1995; M.R. FERRARESE, *La glocalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici*, cit., pp. 19 e ss.; R. ROBERTSON, K.E. WHITE, *La glocalizzazione rivisitata ed elaborata*, in F. SEDDA (a cura di), *Glocal sul presente a venire*, cit.; R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., pp. 21 - 22. Per il riferimento al termine *intermestic*, si veda M.R. FERRARESE, *La glocalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici*, cit., p. 20.

Alla luce di una prospettiva globale, ci si trova di fronte ad un problema generale di tutela legale dell'individuo (e/o del lavoratore), secondo una logica di dinamica progressiva.

Si ritiene opportuno, pertanto, procedere secondo la seguente impostazione metodologica: dapprima, analizzando, sotto un profilo generale, l'interazione tra liberalizzazione degli scambi ed integrazione dei mercati e diritto del lavoro; successivamente, esaminando le diverse implicazioni che le dinamiche insite nel processo di globalizzazione riflettono sull'evoluzione della disciplina della materia lavoristica⁶⁹.

5.1 Liberalizzazione degli scambi ed integrazione dei mercati e diritto del lavoro: una tensione tra le istanze economiche ed i valori sociali

L'interazione tra liberalizzazione degli scambi ed integrazione dei mercati da un lato e diritto del lavoro dall'altro lato presenta momenti di "dialogo" e momenti di conflitto insanabile: nel primo senso, il diritto del lavoro *"partecipa al processo di "equalizzazione" economica delle condizioni di*

⁶⁹ Lo studio delle dinamiche della globalizzazione e delle sue implicazioni sul diritto del lavoro non può prescindere da un'analisi, in questa sede non possibile per ragioni di economia dell'opera, delle relazioni esistenti tra la riduzione di barriere alla migrazione internazionale di lavoratori ed il grado di tutela delle *working and labour conditions*: in argomento, si rinvia a R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 87 e ss.; M.I. RAMOS QUINTANA, *Inmigracion y globalizacion economica. Un lugar para el Derecho del Trabajo?*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 63, 2006, pp. 13 e ss.; J. GOSS, B. LINDQUIST, *Conceptualizing International Labour Migration: a Structuration Perspective*, in *International Migration Review*, 1995, vol. 29, num. 1; P. STALKER, *Workers without frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*, 2000; S. CASTLES, *International migration at the beginning of the twenty – first century: global trends and issues*, in *International Social Science Journal*, 2000, pp. 269 e ss.; ID., *Migration and Community Formation under Conditions of Globalizations*, in *International Migration Review*, 2002, vol. 36, num. 4, pp. 1143 e ss.; ID., *Globalizacion y inmigracion*, in G. AUBARELL, R. ZAPATA (eds.), *Inmigracion y procesos de cambio*, Barcelona, 2004, pp. 33 e ss..

*libera concorrenza nella competizione economica di mercato*⁷⁰, il che permette di evidenziare l'esistenza di interdipendenze (e/o reciproci scambi) tra il diritto del lavoro medesimo ed il diritto della concorrenza⁷¹.

Nel secondo senso, la *ratio* economica del beneficio, basata sulla massimizzazione del profitto, sull'adeguamento dei fattori del lavoro alle necessità della produzione e su un sistema di gestione orientato alla distribuzione e divisione degli utili, si scontra inevitabilmente con i valori sociali alla cui tutela è preposto il diritto del lavoro, che tende a compensare posizioni per definizione originariamente asimmetriche e che persegue obiettivi di natura sociale e di solidarietà.

La globalizzazione favorisce l'eliminazione dei limiti economici, aumentano le dimensioni del mercato e, con esse, la capacità di quest'ultimo di autoregolamentarsi.

⁷⁰ PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, in A., PERULLI, A. LYON – CAEN (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., p. 3.

⁷¹ Per un'analisi delle relative interrelazioni, che quivi non è possibile approfondire, cfr. LYON – CAEN G., *L'infiltration du Droit du Travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, 1992, pp. 311 e ss.; A. JEAMMAUD, *La condition du travailleur dans l'ordre concurrentiel*, in *L'ordre concurrentiel*, Melanges en l'honneur d'Antoine Pirovano, 2003, ed. Frison – Roche, pp. 371 e ss.; A. LYON – CAEN, *Droit social et droit de la concurrence. Observations sur une rencontre*, in *Les orientations sociales du droit contemporain*, *Ecrites en l'honneur de Jean Savatier*, Parigi, 1992, pp. 331 e ss.; S. NADALET, *Diritto del lavoro e diritto della concorrenza: articolazioni possibili. Qualche proposta scomoda in tema di « globalizzazione »*, in *Lav. Dir.*, 2002, pp. 99 e ss.; ⁷¹ PERONE G., *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, cit., pp. 123 e ss.; S. VERNAC, *Des Rapports entre le droit du travail et le droit de la concurrence, une question de valeurs*, in A., PERULLI, A. LYON – CAEN (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 175 e ss.; J.C. GARCIA QUINONES, *Deslocalizacion de empresas: entre el derecho del trabajo y el derecho de la competencia (una nueva fase en el proceso de precarizacion de las relaciones laborales)*, *ivi*, pp. 189 e ss.; M. ROCCELLA, *Tutela della concorrenza e diritti fondamentali nella giurisprudenza sociale della Corte di Giustizia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1993, pp. 1 e ss.; *IDEM*, *Tutela del lavoro e ragioni di mercato nella giurisprudenza recente della Corte di Giustizia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, pp. 33 e ss.; S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e regole della concorrenza in alcuni casi esemplari della Corte di Giustizia europea*, in *Diritto del Mercato del Lavoro*, 2000, pp. 587 e ss..

Il rafforzamento di nuovi attori sulla scena internazionale, quali istituzioni economiche internazionali, imprese multinazionali, *non governative organizations*, ed altri gruppi di rappresentanza di interessi, determina, nell'ambito del lavoro, una tensione tra le istanze economiche ed i valori sociali⁷².

La tensione tra la ragione economica del beneficio e la preservazione di alcuni minimi nella regolazione delle relazioni lavoristiche, a ben vedere, non è che una specificazione della più ampia relazione tra dimensione economica e dimensione sociale.

Nell'ambito del rapporto tra i due elementi, si consumano interferenze ed infiltrazioni, e si registra il confronto – scontro tra interessi e posizioni diverse: secondo le predizioni della teoria economica, le forze di mercato sono in grado di fornire un ruolo estremamente positivo nel processo di *advancing labor conditions*.

Al contrario, i critici delle dinamiche globalizzanti ritengono che solo una regolamentazione internazionale effettiva di *labour standards* possa migliorare e rafforzare i livelli di protezione sociale: in tal modo, verrebbero fondati i presupposti per condurre il rapporto liberalizzazione degli scambi e dei mercati / mercato del lavoro nell'alveo positivo di *powerful mechanisms for improving and advancing labour conditions*.

Si rende necessaria l'assunzione di un nuovo approccio che consenta di ripensare le relazioni tra il capitale ed il lavoro, nell'ottica di stabilire un equilibrio tra dinamiche economiche ed istanze di protezione sociale.

Va sottoposta a verifica la capacità di resistenza della specialità della materia lavoristica nei confronti di principi e tecniche di diversa estrazione disciplinare che, in chiave di supplenza o di sovraordinazione, si propongono, talora, come fonti concorrenti, quando non addirittura prioritarie di disciplina.

⁷² In tal senso, cfr. anche C. KAUFMANN, *Globalisation and labour rights*, cit., p. 8.

Lo scopo è quello di promuovere dinamismo economico accompagnato e sorretto da *social protection*.

Il mezzo consiste nell'adozione di strategie volte a subordinare l'accesso ai benefici del libero mercato al rispetto dei diritti dei lavoratori, implementando, in siffata maniera, giustizia sociale, democrazia e sviluppo economico: *id est, trade sanctions* nei confronti di quei paesi che non rafforzano e/o non si conformano ai *core labour standards*. Oppure, codici di condotta che prevedano l'impegno, contrattualmente sanzionato nei rapporti commerciali, a rispettare il *minimum* di tutela riconosciuto a livello internazionale.

Non si tratta ancora di soluzioni che permettano di riconoscere il valore assiologico dei *labour standards*, ma è comunque un primo passo nella direzione di favorire la progressiva intrusione (e/o incursione) dei valori sociali nelle logiche del mercato e del commercio internazionale.

Occorre mantenere viva l'idea del diritto del lavoro e sviluppare, in conformità agli scopi da esso perseguiti, i migliori strumenti (confini concettuali e tecniche di regolamentazione) per l'introduzione di una dimensione sociale negli scambi e nelle relazioni commerciali.

5.2. Le implicazioni della globalizzazione sull'evoluzione del diritto del lavoro

L'intensificazione dell'integrazione economica internazionale, che favorisce la realizzazione di politiche di liberalizzazione dei mercati finanziari a livello mondiale e la progressiva dispersione geografica del processo di produzione di beni e servizi, evidenzia la capacità con la quale

il capitale sia in grado di controllare le dinamiche e le esigenze del mercato globale.

La globalizzazione, che innesca profondi cambiamenti nelle relazioni economiche, importa la proliferazione di tecniche regolative finalizzate a soddisfare la logica della competitività dell'impresa, informata ad esigenze di efficienza e funzionalità: la diffusione di una pluralità di modelli e livelli di regolazione e tutela comporta una evidente decodificazione e decomposizione della disciplina legale dell'ordinamento statale.

La supremazia delle tendenze economiche e della *ratio* di mercato rende percepibile il cambiamento che investe, a livello nazionale ed internazionale, il diritto del lavoro

Possono essere individuate quattro grandi macro – aree relative agli effetti che l'impatto della nuova struttura di impresa determina nei confronti della disciplina del rapporto di lavoro:

- 1) decostruzione del sistema;
- 2) fattori sociali come nuovo elemento di competizione;
- 3) deregolamentazione dei sistemi giuslavoristici;
- 4) crisi di identità (e del ruolo) del sindacato.

5.2.1. Decostruzione del sistema

L'analisi delle implicazioni che la globalizzazione economica comporta sulla struttura del diritto del lavoro inizia da quella che può essere definita la decostruzione del sistema⁷³.

⁷³ Cfr., in argomento, A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, in A. LYON – CAEN, A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 7 e ss.; A. SUPIOT, *Derecho y trabajo: un mercado global de normas*, cit., p. 105; M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 44 e ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La "deconstruccion" del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalizacion: un devenir inevitable?*, in *Relaciones Laborales*, 2004, num. 23, pp. 121 e ss.; ; H. COLLINS, *The Productive Disintegration of Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 1997, VOL. 26, n° 4, pp. 295 e

L'internazionalizzazione delle aree economiche, la liberalizzazione degli scambi, nonché l'instaurazione di spazi e rapporti economici che travalicano i confini nazionali determinano la decostruzione del sistema giuslavoristico, che, per natura e per struttura, storicamente e tradizionalmente, presenta un ambito di operatività e di applicazione nazionale ed ha, come destinatari, soggetti che operano all'interno dello spazio statale⁷⁴.

Il criterio di esclusività territoriale del diritto in generale, e del diritto del lavoro in particolare, risulta essere menomato e sminuito dalla presenza di istanze e tensioni al decentramento, sia a livello subterritoriale sia a livello sopranazionale (c.d. ultraterritorialità).

ss.; M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, cit.; M.V. RUSSOMANO, *Derecho del Trabajo y Globalizacion Economica*, in *Derecho Laboral*, Tomo XLV, n° 207, Julio – Setiembre 2002, pp. 453 e ss.; B. CARUSO, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., pp. 203 e ss.; F.D. LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista espanola de derecho del trabajo*, cit., pp. 869 e ss.; P. O'HIGGINS, *The End of Labour Law as We Have Known It?*, in C. BARNARD, S. DEAKIN, G.S. MORRIS (edited by), *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*, cit., pp. 289 e ss.; N. PERELLO GOMEZ, *Reformas laborales: empleo vs. flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 399 e ss.; K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 3 e ss.; D. M. DAVIS, *Death of a Labour Lawyer?*, *ivi*, cit., pp. 159 e ss.; H. ARTHURS, *What is Left of Labour Law?*, unpublished paper delivered at Intell 2000, University of Toronto, 22 – 24 September 2000. Sullo smantellamento dello Stato Sociale dovuto alla globalizzazione, vedi G. LYON – CAEN, *The evolution of labour law*, in WEDDERBURN ET ALII, *Labour Law in the Post – Industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth, 1994, pp. 102 – 103.

⁷⁴ "...The territoriality of labour law is due not only to state sovereignty, but also from the location of the labour force on the territory...": M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., p. 255; cfr. ID., *Des rattachements territoriaux a la transnationalité des normes du travail*, in *Les lieux du droit du travail, La semaine sociale Lamy*, suppl. n° 1140, 2003, pp. 82 e ss.. Cfr., altresì, B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 143 – 144, ove l'Autore rileva che "...For labour law the key change is that capital has become mobile; labour has not. For both de jure and de facto reasons, capital has acquired the ability to exit the nation state, while labour has not...".

Il diritto del lavoro del XX secolo ruota intorno alla tradizionale concezione della relazione asimmetrica tra potere contrattuale del lavoratore e del datore di lavoro: l'equilibrio fragile, raggiunto attraverso l'attività di contrattazione collettiva e l'elaborazione di norme giuslavoristiche, viene spezzato in conseguenza dei mutamenti avvenuti nella struttura di impresa (che, a loro volta, determinano internazionalizzazione del commercio ed interconnessione tra economie).

Viene meno il compromesso socio – economico fordista – taylorista e, di conseguenza, entra in crisi la categoria tradizionale e storica di subordinazione⁷⁵.

Il venir meno del modello tradizionale di organizzazione di impresa favorisce la transizione ad un nuovo paradigma di produzione, assistito dalla diffusione di una differente ed internazionale divisione del lavoro all'interno della medesima: si registra la tendenza delle imprese alla delocalizzazione di quei segmenti del processo produttivo, i cui tratti peculiari si rinvergono nell'utilizzo di manodopera non qualificata (c.d.

⁷⁵ Cfr. in proposito A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 109 e ss.; AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Fondazione Giulio Pastore, Diritto e Politiche del lavoro, 1999; M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 44 e ss.; F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, cit., pp. 60 e ss.; H. COLLINS, *Is there a Third Way in Labour Law?*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 449 e ss., ove l'Autore sottolinea che "...the Third Way regards the old problems of labour law as those concerning trade unions, collective bargaining, and industrial conflict. A key division in the old politics concerned attitude towards the legitimacy of trade unions, the desirability of collective bargaining, and restrictions on industrial conflict. But the Third Way no longer regards these issues as especially pertinent... From the perspective of the Third Way, the number one problem is to improve the competitiveness of businesses. To survive and prosper in the new context of a global economy, businesses constantly have to improve the quality and design of their products, invest in new technologies, and reduce costs. A key ingredient of competitiveness is to use the workforce efficiently and effectively. For this purpose, the workforce has to be properly trained and prepared to work flexibly and to co-operate with all innovations. The Third Way believes that labour law, together with other branches of law such as company law, can assist through its regulation of the workplace in the improvement of the competitiveness of businesses...".

produzione di massa), per il tramite di operazioni basate su investimenti esteri diretti e/o su contratti di subforniture estere.

La diffusione di una nuova tipologia di organizzazione dell'*employer* e la nuova concezione della divisione del lavoro trovano il loro spazio operativo non più all'interno dei singoli confini nazionali, bensì all'interno della struttura dell'impresa multinazionale, che adotta tecniche di delocalizzazione produttiva e strategie di investimento ed insediamento all'estero.

Le moderne organizzazioni imprenditoriali del lavoro, calate nella nuova dimensione economica transnazionale, determinano profondi cambiamenti nella configurazione delle *labour relations* e del mercato del lavoro, che si spostano oltre il livello nazionale.

La tradizionale staticità del diritto territoriale e l'insufficienza regolatoria dello spazio giuridico – normativo statale, a fronte dell'estrema mobilità del capitale, incidono sui diritti dei lavoratori e sull'azione sindacale, che rimangono confinati nella dimensione nazionale: il potere e la *membership* delle organizzazioni sindacali entrano in crisi, il carattere del lavoro muta e si diffondono nuovi paradigmi di lavoro.

In considerazione dei mutamenti delle condizioni materiali, nonché dei cambiamenti che interessano il tessuto politico, culturale e sociale, sono individuabili almeno tre dimensioni delle *weakening tendencies* del diritto del lavoro: "...a normative weakening..., ...a subjective weakening... ..and, finally, an applicative weakening..."⁷⁶.

La crisi che investe il modello tradizionale di *labour law* appare contraddistinta dalla presenza di due elementi, l'uno di carattere empirico, l'altro di natura teorico – concettuale.

⁷⁶ A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work, cit.*, pp. 109 e ss.; cfr., altresì, A. BRONSTEIN, *Los retos actuales del Derecho del Trabajo*, in *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° 2, 2006, pp. 3 e ss..

Da un lato, i mutamenti che interessano la natura dell'*employment relationship*⁷⁷ - proliferazione di *atypical jobs* e "...the rise of networked, boundaryless (sometimes virtual) organisations in which highly skilled autonomous professional individuals, with occupational or portfolio careers rather than organisational careers, link together with each others to work on a non – hierarchical project basis..."⁷⁸ - contrastano con l'abituale configurazione e definizione di *employee*⁷⁹.

Dall'altro lato, la progressiva erosione dei confini tradizionali del diritto del lavoro, quale conseguenza del mutamento della società moderna sotto il profilo socio – economico, pone la questione di verificare "...the very idea and category of labour law itself..."⁸⁰.

⁷⁷ Sull'*employment relationship*, cfr. G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 87 e ss.; S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, 2005, Oxford, Oxford University Press; K.V.W. STONE, *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, 2004, Cambridge, Cambridge University Press; K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 3 e ss.. Per un'analisi delle proposte dell'ILO sull'*employment relationship*, cfr. E. MARIN, *The Employment Relationship: The Issue at the International Level*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 339 e ss.. Sul *contract of employment*, cfr. S. DEAKIN, *The Many Futures of the Contract of Employment*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 177 e ss..

⁷⁸ L. DICKENS, *Problems of Fit: Changing Employment and Labour Regulation*, in *British Journal of Industrial Relations*, n° 42, 2004, p. 595.

⁷⁹ Sul concetto di *employee*, cfr. G. DAVIDOV, *The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: "Employee" as a Viable (Though Over – used) Legal Concept*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 133 e ss.; R.R. CARLSON, *Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One And How It Ought to Stop Trying*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2001, n° 22, pp. 295 e ss.; J. FUDGE, E. TUCKER, L. VOSKO, *Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada*, in *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2002, n° 10, pp. 193 e ss.; P. BENJAMIN, *Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 75 e ss..

⁸⁰ G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *Introduction: Goals and Means of Work Regulation*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and*

Nel contesto di queste trasformazioni, il diritto nazionale del lavoro ed il sistema di relazioni industriali, in quanto forgiati per operare in una dimensione nazionale, appaiono non sufficienti e non compatibili con la dimensione economica transnazionale creata dalle imprese multinazionali: l'ordinamento giuridico giuslavoristico, sempre più spesso, risulta incapace di adeguarsi e conformarsi alle realtà mutevoli delle moderne organizzazioni imprenditoriali del lavoro.

Tale incapacità rischia, allo stato dell'arte, di ripercuotersi negativamente sulla disciplina del rapporto e sulla protezione dei lavoratori.

5.2.2. I fattori sociali come nuovo elemento di competizione nel mercato

I processi di internazionalizzazione e di intercomunicazione tra aree economiche, favoriti dagli scenari della globalizzazione, tendono ad aggredire gli unici fattori che, allo stato attuale, sono in grado di incidere in misura rilevante sulla capacità di competere a livello internazionale, vale a dire i fattori ambientali, culturali e (soprattutto) sociali⁸¹: il risultato che ne deriva è che la necessità di maggiore competitività si traduca in una riduzione degli standards e delle tutele sociali.

In altri termini, pare che la competizione sposti il proprio baricentro dai fattori più strettamente economici a quelli più ontologicamente sociali, traducendosi in una concorrenza basata sul contenuto dell'ordinamento giuridico del lavoro dei singoli paesi e sui sistemi sociali ivi previsti.

I nuovi ambiti di competizione divengono i modelli ed i sistemi sociali, le istanze sociali di tutela si propongono come fattore di competizione nel

means in the regulation of work, cit., p. 2. Sulla questione relativa all'attuale configurazione del diritto del lavoro, si rinvia ai vari contributi ivi contenuti, pp. 11 e ss..

⁸¹ Cfr., in questo senso, A. PERULLI, *La promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali, cit., p. 104.*

mercato: la concorrenza tra ordinamenti, che soggiacciono alla libertà di scelta degli operatori economici, permette alle imprese di curare gli interessi della produzione in alcuni contesti statali piuttosto che in altri, subordinando la scelta a quello ritenuto più vantaggioso in termini di risparmio dei costi.

La globalizzazione conduce, pertanto, ad una *regulatory competition*⁸²: i costi sociali di produzione (che comprendono i costi legati alle condizioni di lavoro e di retribuzione) diventano lo strumento principale della nuova logica competitiva, la loro riduzione comporta una degradazione dei *worker's rights* e delle *labour conditions*⁸³.

In quest'ottica, i governi nazionali potrebbero essere indotti a diminuire i livelli della *labour regulation*, in modo tale da aumentare la capacità di attrazione di investimenti stranieri e migliorare le *exporting performances*, ottenendo un vantaggio competitivo sul piano internazionale⁸⁴.

⁸² In argomento, cfr. D. CHARNY, *Regulatory competition and the global coordination of labor standards*, in *Journal of International Economic Law*, num° 3, 2000, pp. 281 e ss.; K. BAGWELL, R.W. STAIGER, *National sovereignty in the World Trading System: labor, environment and the WTO*, cit.; ID., *The WTO as a mechanisms for securing market access property rights: implications for global labor and environmental issues*, in *Journal of Economic Perspectives*, num° 15, 2001, pp. 69 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 232 e ss..

⁸³ Per una ricostruzione delle *labour conditions* nel mondo, nonché sull'evoluzione delle *working conditions* e dei *labour rights* nel periodo di integrazione economica, cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 9 e ss.. Per un'analisi di come la crescita economica influenzi le *labour conditions* ed i *worker rights* in un paese che non partecipa ai mercati internazionali, cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 35 e ss..

⁸⁴ La mobilità del capitale e della produzione determina una concorrenza nell'attrazione di investimenti stranieri: gli ordinamenti nazionali che prevedono livelli di protezione sociale inferiori acquisiscono, sulla scena internazionale, un peso politico – economico di maggior rilievo. Come rilevato da C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., "...If capital moves to countries with low labour standards and possibly non – democratic, repressive regimes, the political weight of these countries in international forum increases, thus further weakening movements that attempt to strengthen labour standards..." (p. 235).

Non può certo disconoscersi l'enorme *unfair competitive advantage* di cui beneficiano i paesi dove sono poste in essere strategie di sfruttamento intensivo della manodopera, con applicazione di regole insufficienti per la protezione delle condizioni di lavoro e, conseguentemente, con costi sociali di produzione notevolmente inferiori.

Se risulta, dunque, ammissibile, una lettura dei processi di globalizzazione improntata non necessariamente e solamente ad un'ottica economicocentrica, gli scenari che possono delinearsi, quale conseguenza logica ed implicita di questa *competizione tra sistemi sociali*, possono essere, quantomeno, ravvisati in termini di fenomeni di *social devaluation*, *social dumping*⁸⁵ e *social shopping*.

Inoltre, la ricerca, da parte delle imprese, di territori in cui la legislazione preveda livelli di tutela assicurati ai diritti sociali inferiori rispetto a quelli previsti in altri paesi, può, a ben vedere, innescare pericolosi fenomeni di *cost competition*, i cui effetti negativi rischiano di riverberarsi,

⁸⁵ La fattispecie del *dumping* sociale, che si richiama a quella, più generale, di *dumping* contenuta nell'art. VI del *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* del 1947 (su cui *infra* cap. III), consiste nella produzione e commercializzazione di prodotti su scala internazionale ad un prezzo inferiore rispetto a quello che sarebbe sostenuto dal paese esportatore se quest'ultimo rispettasse i diritti sociali fondamentali. Si riporta la definizione di *social dumping* fornita da H. GROSSMANN, G. KOOPMAN, *Social Standards in International Trade*, in H. SANDER, A. INOTAI (eds.), *World Trade After the Uruguay Round*, London, 1996: "...pricing strategies against foreign competitors. Remedial action would either consist of the offending firms consenting to raise their prices accordingly or failing that, imposing equivalent import restrictions..." (p. 116). In argomento, cfr. B. HEPPLER, *New Approaches to International Labour Regulation*, in *Industrial Law Journal*, 1997, vol. 26, n° 4, pp. 355 - 356; ID., *Labour laws and global trade*, cit., pp. 13 e ss.; A. PERULLI, *La promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., pp. 106 e ss.; R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., p. 13; S. CHARNOVITZ, *The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regime: a historical overview*, in *International Labour Review*, 1987, vol. 126, pp. 565 e ss..

evidentemente, sugli apparati di tutela posti a garanzia dei lavoratori (c.d. *race to the bottom*⁸⁶).

Il pericolo collegato a tutti questi fenomeni può, a ben vedere, essere descritto nei seguenti termini: la preminenza dei flussi di commercio e di capitali rende non così astratta la possibilità che le dinamiche connesse ad un'economia globale possano determinare, nel nome della *ratio* competitiva, un abbassamento dei livelli di protezione dei lavoratori nei paesi già sviluppati.

Le dinamiche della concorrenza, traslata ormai su un ambito globale, inducono molti paesi ad abbassare i livelli di protezione dei lavoratori per ragioni legate al mantenimento di competitività.

Una delle ragioni legittimanti la definizione di *core labour standards* universalmente riconosciuti ed effettivamente vincolanti, è data proprio dal timore delle conseguenze che potrebbero derivare se si perpetrasse questa concorrenza tra ordinamenti sociali.

Da un lato, abbassamento dei diritti minimi dei lavoratori garantiti e, quindi, un livellamento verso il basso del costo del lavoro (standards di lavoro più alti implicano un aumento del costo del lavoro).

Dall'altro lato, quale corollario logicamente consequenziale, la legittimazione, pressoché definitiva, dei vantaggi competitivi di cui beneficiano le imprese che spostano la produzione in quei luoghi dove le

⁸⁶ Cfr. A. PERULLI, *La promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., pp. 106 e ss.; B. HEPPLER, *Labour laws and global trade*, cit., pp. 13 e ss.; B. LANGILLE, *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., p. 30; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 232; B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., p. 4; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit.; M.C. RODRIGUEZ – PINERO ROYO, *El Derecho del Trabajo en la era de la globalización*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y Debate*, iunio 2002, pp. 163 e ss.; K.V.W. STONE, *Labour and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labour Regulation*, in *Michigan Journal of International Law*, num. 16, 1995, pp. 987 e ss..

legislazioni offrono bassi livelli di tutela sociale: *id est*, esternalizzazione di alcuno dei costi collegati a livelli di protezione più elevati.

La liberalizzazione internazionale dei mercati dei beni, dei capitali e dei servizi, unitamente a quella dei mercati finanziari e delle imprese multinazionali, in assenza di una disciplina uniforme che preveda, a livello globale, condizioni minime di tutela dei diritti sociali, rischia di comportare riflessi negativi sui modelli di protezione e tutela sociale “storicamente” conquistati dai paesi economicamente avanzati⁸⁷, nonché di destituire di qualsivoglia fondamento l’implementazione di politiche e strategie finalizzate all’innalzamento ed al miglioramento delle condizioni di vita lavorativa e sociale nei paesi in via di sviluppo⁸⁸.

5.2.3. Deregolamentazione dei sistemi giuslavoristici: diritto del lavoro flessibile e diritto flessibile del lavoro

La percezione dell’insufficienza dell’autonomia normativa degli ordinamenti giuridici nazionali e la contestuale creazione di un sistema autonomo e spontaneo di norme transnazionali create dagli attori economici è chiaro indice del fenomeno in base al quale “...*alla deregolamentazione all’interno dello Stato fa riscontro una riregolamentazione a livello internazionale...*”⁸⁹.

Si determina, quale condizione patologica naturale, un processo di costruzione di un mercato del lavoro globale, all’interno del quale si assiste alla tendenza alla dissoluzione delle regole normative e delle tutele sociali statuali proprie di ciascun paese; tutto ciò pare essere la

⁸⁷ Le conseguenze percepite sono l’aumento del divario salariale tra lavoratori qualificati e non qualificati, nonché la diminuzione del tasso occupazionale dovuto all’attuazione di politiche di delocalizzazione produttiva.

⁸⁸ Nel senso di aumento delle disuguaglianze tra lavoratori e di mantenimento di bassi livelli di protezione delle condizioni lavorative.

⁸⁹ G. DE VERGOTTINI, *Garanzia dell’identità degli ordinamenti statali e limiti della globalizzazione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., p. 8.

conseguenza implicita di politiche e strategie di deregolazione quale luogo di maggiore esplicazione dell'autonomia dei mercati e degli scambi commerciali, nonché dell'internazionalizzazione dell'economia⁹⁰.

Deregolamentare il mercato del lavoro ed i relativi sistemi giuslavoristici significa introdurre elementi di flessibilità, da intendersi quale *"...espressione tecnocratica che descrive l'espansione del potere di direzione e l'arretramento del potere dei lavoratori, cara agli ideologi Neoliberali..."*⁹¹.

D'altronde, il diritto del lavoro viene a qualificarsi come *"...derecho flexible cuando en el penetran las reglas del mercado..."*⁹²: possono individuarsi due tendenze di flessibilizzazione del sistema giuslavoristico⁹³.

⁹⁰ Secondo l'ideologia economica neoliberalista, si percepisce la necessità di deregolamentare il mercato del lavoro per sopprimerne le rigidità: in base a tale concezione, il rapporto di mercato è il frutto dell'interazione spontanea degli attori e degli agenti economici e, pertanto, i *labour markets* dovrebbero essere caratterizzati da maggiore flessibilità per perseguire l'efficiente allocazione delle risorse realizzata dalla mano invisibile. Così TSOUKALIS K., *Globalisation and the "Executive Committee": Reflections on the Contemporary Capitalist State*, in *Socialist Register*, num. 57, 1999, pp. 63 e ss., ha spiegato (p. 66) il fenomeno della *deregulation*: *"...Deregulation is the new dominant theme, and unlimited performative deregulation in not only a specific form of active intervention but also the main ideological tenet that must prevail. Intervention in the deregulatory process is, however, an internally contradictory process. The constant public attention required to bring about appropriate institutional and legal deregulatory reforms calls for increasingly authoritarian forms..."*.

⁹¹ PERONE G., *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, cit., p. 117.

⁹² SERRANO ARGUELLO N., *Un derecho del trabajo en movimiento: el ejemplo español*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., p. 123. Poco oltre, l'Autore osserva che *"...el proceso de cambios, liberalizacion y adaptacion del derecho del trabajo a las exigencias de flexibilidad del mercado hace que aquel, el derecho, se subordine casi siempre a los dictámenes del mercado, en vez de lo que hubiera sido mas deseable (y probablemente mas equilibrado): la relacion de complementariedad entre el derecho del trabajo y la economia productiva..."* (p. 124).

⁹³ Sull'introduzione di misure di flessibilità nel sistema giuslavoristico, cfr. VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 39 e ss.; SERRANO ARGUELLO N., *Un derecho del trabajo en movimiento: el ejemplo español*, *ivi*, cit., pp. 123 e ss.; AA.VV. (Rapporto del I gruppo), *Gli effetti della dialettica della liberalizzazione degli scambi sul sistema di diritto del lavoro*, *ivi*, cit., pp. 168 e ss.; F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, cit., pp. 56 e ss. e pp. 60 e ss.; SUPIOT A., *Derecho y trabajo: un mercado global de normas*, cit., pp. 106 e ss.; N. PERELLO GOMEZ, *Reformas laborales: empleo vs.*

Da una parte, il c.d. diritto del lavoro flessibile, che si caratterizza per l'introduzione di accentuata flessibilità sotto il profilo delle tipologie contrattuali e delle relative discipline: in tal senso, si assiste alla proliferazione di modelli contrattuali connotati dalla presenza di minori garanzie e tutele rispetto al paradigma del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Dall'altra parte, il c.d. diritto flessibile del lavoro, nel quale il processo di deregolazione si sposta dal piano sostanziale a quello procedurale degli ambiti di produzione normativa, potendo comportare, tra l'altro, un mutamento od un'alterazione nella gerarchia delle fonti⁹⁴.

Deregolamentare significa anche optare per un utilizzo massiccio e maggiore di *soft law*, quale strumento di regolamentazione normativa, con emarginazione progressiva degli istituti di *hard law*: in siffatta maniera, il baricentro tende a spostarsi verso forme di disciplina più flessibili, permeate dalla preferenza per un approccio di tipo volontaristico.

Testimonianze esemplificative possono rinvenirsi nel contesto dell'ordinamento comunitario, per esempio, laddove si assiste al “...progresivo abandono del objetivo de armonizacion mediante normas de derecho fuerte... a traves de una doble y combinada via...”⁹⁵.

In un senso, mutano i contenuti materiali delle direttive c.d. sociali, che si ispirano ad una logica “...que declina la busqueda y consecucion de efectos armonizadores en los ordinamientos europeos, optando por fijar

flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo, cit., pp. 386 e ss.; M. RODRIGUEZ PINERO, *Politica, globalizacion y condiciones de trabajo*, in *Relaciones Laborales*, tomo I, 2000, pp. 107 e ss.; R. TARLING (ed.), *Flexibility in the Labour Market*, Academic Press, London, 1987; J. ATKINSON, *Flexibilidad de empleo en los mercados laborales*, in *Zona Abierta*, 41 – 42, 1986, pp. 1 e ss.; G. STANDING, *Global Labour Flexibility*, Mac Millan Press, London, 1999; PERONE G., *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema, cit.*, pp. 117 e ss..

⁹⁴ In argomento, cfr. AA.VV. (Rapporto del I gruppo), *Gli effetti della dialettica della liberalizzazione degli scambi sul sistema di diritto del lavoro, ivi, cit.*, p. 169.

⁹⁵ VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro, cit.*, p. 47.

*reglas marco, vinculadas en buena medida con opciones de politica de empleo y cuyo objetivo es, mas que la armonizacion, la mera coordinacion...*⁹⁶

In un altro senso, prende sempre maggiore consistenza il ricorso al c.d. metodo aperto di coordinamento⁹⁷, consistente in un procedimento metodologico di avvicinamento ed allineamento delle legislazioni dei paesi membri in materia sociale, in particolar modo di politica dell'impiego, mediante l'utilizzo di tecniche proprie della *soft law*.

Ulteriori dimostrazioni pratiche del ricorso, sempre più frequente, agli istituti propri della *soft law* è rappresentato, per quel che concerne l'ambito internazionale – globale, dalla rapida diffusione dei codici di condotta o codici etici o codici di buone pratiche tra le imprese multinazionali, quale espressione di quel processo di destatalizzazione del diritto cui si è accennato in precedenza.

⁹⁶ VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., p. 48.

⁹⁷ Sul metodo aperto di coordinamento, cfr. C. M. RADAELLI, *The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union?*, 2003, Sieps Report, Stockholm; C. DE LA PORTE, P. POCHE (eds), *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*, PIE, Peter Lang, 2002; M. FERRERA, S. SACCHI, *The Open Method of Coordination and National Institutional Capabilities: The Italian Case*, in J. ZEITLIN, P. POCHE (eds.), *The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies P.I.E.*, Peter Lang, 2005; G. DE BÚRCA, J. ZEITLIN, *Constitutionalizing the Open Method of Coordination: What Should the Convention Propose?*, in *CEPS Policy Brief*, 2003, 31 (March); S. SMISMANS, *EU Employment Policy: Decentralisation or Centralisation through the Open Method of Coordination?*, EUI Working Paper LAW n° 204/01, 2004; P. OLIVELLI, *Diritto sociale e "metodo di coordinamento aperto" in Europa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, pp. 313 e ss.; S. REGENT, *The Open Method of Co-ordination: A Supranational form of Governance?*, International Institute for Labour Studies, discussin paper dp/137/2002; S. VELLUTI, *The European Employment Strategy as a new governance paradigm of EU – level social policy and its implementation through the Open Method of Coordination*, EPIC 2nd, Cohort – 2n Advanced Research Workshop, Florence, 16 – 22 May 2002; C. DE LA PORTE, *Is the Open Method of Coordination Appropriate for Organising Activities at European Level in Sensitive Policy Areas?*, in *European Law Journal*, 2002, n° 8, pp. 38 e ss.; S. SCIARRA, *The "Making" of EU Labour Law and the "Future" of Labour Lawyers*, in C. BARNARD, S. DEAKIN, G.S. MORRIS (edited by), *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*, cit., pp. 201 e ss..

Tali codici costituiscono una forma di autoregolamentazione normativa dell'impresa all'interno dell'economia e del mercato globalizzati, presentandosi quale soluzione preferibile (e preferita), agli occhi degli attori economici, rispetto alla clausola sociale, nella disciplina dei rapporti e degli scambi commerciali multilaterali.

Le dinamiche della globalizzazione pongono la questione se sia necessario intraprendere la strada della *deregulation* ed adottare politiche del lavoro e della sicurezza sociale deregolative: sono in grado gli emergenti meccanismi di *soft law* e le ricorrenti tecniche di *self regulation* poste in essere dalle imprese multinazionali di garantire una reale ed effettiva protezione dei lavoratori?

Posta in termini di comparazione, può dirsi che il *regulatory soft approach* di queste forme sia più efficace rispetto alla tutela *hard* della tradizione normativa statale?

Ancora, non si corre, forse, il rischio di determinare un mutamento radicale della *ratio* delle norme del diritto del lavoro? Non pare trascurabile la circostanza che la dimensione transnazionale dell'impresa determini la tendenza ad acuire la percezione di inadeguatezza e di insufficienza dei sistemi giuridici nazionali.

La questione reca con sé svariate implicazioni di carattere dinamico: da un lato, infatti, l'adozione di politiche deregolative rischia di determinare evidenti destrutturazioni degli impianti nazionali istituzionali del mercato del lavoro; dall'altro lato, se posta in termini di alternativa, propone il difficile compito di disciplinare il rapporto tra fonti di produzione normativa eteronome (di istituzioni nazionali o sopranazionali – internazionali: regola di giustizia e leggi), quali istituti di *hard – law*, e meccanismi di

autoregolazione (autonomia collettiva, con funzione complementare; codici di condotta; *best practices*), quali istituti di *soft – law*⁹⁸.

E' il delicato problema di individuare strumenti idonei a conciliare le tutele lavoristiche e le tutele della concorrenza commerciale, *labour standards* e pratiche commerciali, politiche del lavoro e flussi del commercio internazionale, al fine di combattere i fenomeni distorsivi della concorrenza ed il *social dumping*.

⁹⁸ Sul rapporto hard law / soft law, cfr. VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 39 e ss.; K. W. ABBOT, D. SNIDAL, *Hard and Soft law in International Governance*, International Organization, 2000, 54, 3, 421; D. SHELTON, *Law, Non – Law and the Problem of “Soft Law”*, in D. SHELTON (ed.), *Commitment and Compliance. The role of Non – Binding Norms in the International Legal System*, New York, 2000, Oxford University Press, p. 1; W. REINICKE, J.M. WITTE, *Interdependence, Globalization, and Sovereignty: The Role of Non-Binding Legal Accords*, *ivi*, cit.; H. HILLGENBERG, *A Fresh Look at Soft Law*, in *European Journal of International Law*, 1999, pp. 499 e ss.; J.J. KIRTON, M.J. TREBILCOCK (eds.), *Hard Choices, Soft Law: Voluntary Standards in Global Trade, Environment and Social Governance*, Aldershot, Burlington, Ashgate Publishing, 2004; B. CARUSO, *Il diritto del lavoro tra hard law e soft law: nuove funzioni e nuove tecniche normative*, Working Paper, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 39/2005; F. BANO, *Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione: il soft law*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, 1, pp. 49 e ss.; M.R. FERRARA, *Il diritto del lavoro tra globalizzazione dei mercati ed integrazione sociale europea*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 271 e ss..

In ambito europeo, si vedano M. Cini, *The soft law approach: Commission rule-making in the EU’s State Aid Regime*, in *Journ. Eur. Pub. Pol.*, 2001, 2, pp. 2 ss. ; H. COSMA, R. WHISH, *Soft Law in the Field of EU Competition Policy*, in *European Business Law Review*, 2003, 14; K. JACOBSSON, *Soft Regulation and the Subtle Transformation of States: The Case of EU Employment Policy*, 2002/4, SCORE (Stockholm, Stockholm Center for Organizational Research, 2002); J. KENNER, *The EC Employment Title and the “Third Way”: Making Soft Law Work*, in *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, 1999, pp. 33 e ss.; D. TRUBEK, L. TRUBEK, *Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Coordination*, in *European Law Journal*, 2005; F. SNYDER, *Soft Law and Institutional Practice in the EC*, in S. MARTIN (ed.), *The Construction of Europe*, Kluwer Academic Publishers, 1994; *ID.*, *EC Labour Law: the Softly Softly Approach*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 11, n° 4, 1995, pp. 307 e ss.; K. C. WELLENS, G.M. BORCHARDT, *Soft Law in European community Law*, in *European Law Journal*, 1989, pp. 267 e ss..

5.2.4. Il piano delle relazioni industriali

L'internazionalizzazione delle attività economiche e degli ambiti di operatività delle imprese multinazionali paiono evidenziare processi di decostruzione anche sotto il profilo delle relazioni sindacali e delle funzioni negoziali tradizionalmente riconosciute in capo all'autonomia collettiva⁹⁹.

I processi di decentramento produttivo, di delocalizzazione e di esternalizzazione non trovano un interlocutore nazionale (sindacati e governi) o internazionali (istituzioni internazionali) in grado di fungere da contrappeso: le tendenze evolutive dell'economia globalizzata,

⁹⁹ In argomento, cfr. A. BAYLOS GRAU, *Representacion y representatividad sindical en la globalizacion*, in *Cuadernos Relaciones Laborales*, 2001, n° 19, pp. 69 e ss.; J. EVANS, *Respuesta creciente del movimiento sindical a la globalizacion*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, junio 2002, pp. 191 e ss.; A. RECIO, *Globalizacion y sindicatos: cuales son los dilemas*, *ivi*, pp. 213 e ss.; J. ARRIOLA, *Globalizacion y sindicalismo*, 3 vol., Germania, Alzira, 2001; F.D. LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista espanola de derecho del trabajo*, *cit.*, pp. 869 e ss.; M. OZAKI, *Relaciones Laborales y globalizacion*, *cit.*, pp. 181 e ss.; W. BROWN, S. OXNBRIDGE, *Trade Unions and Collective Bargaining*, in C. BARNARD, S. DEAKIN, G.S. MORRIS (edited by), *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*, *cit.*, pp. 63 e ss.; M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, *cit.*, pp. 49 e ss.; R.S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, *cit.*, pp. 17 e ss.; J.R. MERCADER UGUINA, *Sistema de fuentes y globalizacion*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 2003, n° 119, pp. 678 e ss.; T. AIDT, Z. TZANNATOS, *Unions and collective bargaining. Economic effects in a global environment*, 2002, Washington; B. SAINCY, *Responsabilité et negociation sociales à l'ère de la mondialisation*, in *Droit social*, 1998, n° 1, pp. 80 e ss.; A. LASSANDARI, *Globalizzazione e ruolo del sindacato*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, *cit.*, pp. 107 e ss.; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, *cit.*; A. BREITENFELLNER, *El sindicalismo mundial. Un posible interlocutor*, in *Revista Internacional del trabajo*, vol. 116, n° 4, 1997; CUADERNOS DE RELACIONES LABORALES, *Mundializacion de las relaciones laborales*, Madrid, Universidad Complutense, 1999; O.I.T., *Los sindicatos y la economia global: una historia in conclusa*, in *Educacion Obrera*, 2001, n° 124 – 125; A. FOUQUET *et alii*, *Le syndicalisme dans la mondialisation*, Paris, L'Atelier, 2000; R. GUILLON, *Syndicats et mondialisation*, Paris, L'Harmattan, 2000; F. RADAY, *The Decline of Union Power – Structural Inevitability or Policy Choice?*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, *cit.*, pp. 353 e ss.; J. ATLESON, *The Voyage of the Neptune Jade: Transnational Labour Solidarity and the Obstacles of Domestic Law*, *ivi*, *cit.*, pp. 379 e ss.; M.L. ONTIVEROS, *A New Course for Labour Unions: Identity – Based Organizing as a Response to Globalization*, *ivi*, *cit.*, pp. 417 e ss.; M. SELMI, M.S. MCUSIC, *Difference and Solidarity: Unions in a Postmodern Age*, *ivi*, *cit.*, pp. 429 e ss..

caratterizzata da liberalizzazione degli scambi commerciali e dalla circolazione rapida dei capitali finanziari, rischiano di produrre una crisi di identità e di ruolo del sindacato, una perdita del potere sindacale ed un indebolimento della negoziazione collettiva a fronte di nuovi modelli di organizzazione e produzione basati su una spiccata flessibilità organizzativa¹⁰⁰.

Non pare un azzardo sostenere che il declino del *trade union bargaining power and strength* possa essere considerato quale condizione patologica e naturale della recente evoluzione della struttura economica: d'altronde, "...the delegitimization of collective power and of the unions in which it is concentrated is part of this liberal ideology... ...There are competing worldviews: co-operation vis-a-vis competition; responsibility vis-a-vis right; and equality vis-a-vis elitism..."¹⁰¹.

La tendenza, propria delle dinamiche della globalizzazione, a destrutturare la funzionalità degli ordinamenti giuridici nazionali, crea scompensi e squilibri alle tradizionali forme di autotutela degli interessi collettivi. Possono essere individuati diversi effetti dei processi di interdipendenza economica sul ruolo del sindacato e sulle sue funzioni negoziali.

Da un lato, la diffusione di nuovi interessi, che travalicano i confini nazionali, non immediatamente e direttamente riconducibili al tradizionale rapporto binario capitale / lavoro, determina il germogliare di nuovi

¹⁰⁰ La generalizzazione e la diffusione delle modalità contrattuali atipiche, di cui si è accennato in precedenza, contribuisce a favorire l'individualizzazione delle relazioni sindacali. Sulla diffusione dell'individualismo fra i lavoratori, che incide negativamente sull'*union power*, cfr. P. BASSETT, A. CAVE, *All for One-the Future of the Unions*, 1993, London.

¹⁰¹ F. RADAY, *The Decline of Union Power – Structural Inevitability or Policy Choice?*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., p. 353. Sulla considerazione delle organizzazioni sindacali quali cartelli che incidono negativamente sulla *market efficiency*, cfr. R. POSNER, *Some Economics of Labor Law*, in *University of Chicago L. Review*, num. 51, 1984, pp. 987 e ss..

attori¹⁰², di nuove rappresentanze con logiche di azione e di rappresentanza di interessi, che utilizzano nuove strategie e strumenti di tutela collettiva: tale circostanza può porre in crisi il modello idealtipico di rappresentanza sindacale e le sue capacità di aggregazione, nonchè creare un forte iato, sotto il profilo sistemico e funzionale, nel legame tra la prima e l'attività negoziale collettiva tradizionale.

Dall'altro lato, non si può disconoscere quella che può essere configurata come un'evidente incapacità degli attori sindacali di svolgere forme di azione (e di reazione) globale, coesa e condivisa, innanzi alle strategie perseguite dalle imprese multinazionali: tale circostanza pare suscettibile di una duplice prospettiva.

Per un verso, si pone il problema del riposizionamento della rappresentanza sindacale all'interno di "luoghi di lavoro senza confini"¹⁰³ (*boundaryless workplace*), in considerazione della tendenza acclarata dell'impresa multinazionale, come si è visto in precedenza, di trascendere qualsiasi elemento di appartenenza ad un ordinamento giuridico nazionale.

¹⁰² Tra i nuovi attori, è possibile segnalare le *non governative organizations*, che emergono nella società civile, con loro programmi, regole, e correlati problemi in materia di legittimazione e legalità. Sulle NGO's, cfr. U. MUCKENBERGER, *Alternative mechanisms of voice representation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., p. 246, ove l'Autore dice che "...They proclaim new programs, eg "agenda 21", fair trade clauses, social and ecological standards in transnational agreements and contracts etc. Perhaps later they will be regarded as the fore – runners of a legitimised world – wide regime of "eternal peace" (I. Kant). But, for the moment, they operate in a no – man's land with no proper rules and sanctions such as "bans", "blacking", moral condemnation, kamikaze – like strategies. These are new forms of voice, detached from the traditional levers of enforcement, and hence bound to enforcement through "legitimacy" rather than legality – what Hannah Arendt called "communicative power"..."; cfr. P. BENVENUTI, *Organizzazioni internazionali non governative*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1981, vol. XXXI, pp. 408 e ss.; S. CHARNOVITZ, *Two centuries of participation: NGO's and International Governance*, in S. CHARNOVITZ, *Trade Law and Global Governance*, London, 2002, pp. 397 e ss..

¹⁰³ Cfr. B. CARUSO, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., p. 218; cfr. K.V.W. STONE, *Employment regulation in a boundaryless workplace*, cit..

Per altro verso, sono percettibili difficoltà di adeguamento ad una dimensione transnazionale - globale di azione sindacale¹⁰⁴: paiono

¹⁰⁴ Sulla *transnational collective bargaining*, con riferimenti anche all'ambito comunitario, cfr. W. COOK, *Exercising power in a prisoner's dilemma: transnational collective bargaining in an era of corporate globalisation?*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n° 4, pp. 283 e ss., 2005; E. ALES, *La contrattazione collettiva transnazionale tra passato, presente e futuro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n° 115, 2007, 3, pp. 541 e ss.; A. LO FARO, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, *ivi*, cit., pp. 551 e ss.; E. ALES, S. ENGBLOM, T. JASPERS, S. LAULOM, S. SCIARRA, A. SOBCZAK, F. VALDES – DAL RE', *Transnational collective bargaining: Past, Present and Future*, 2006, at www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transnational_agreements_ales_study_en.pdf; R. BOURQUE, *L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation*, in *Nouvelles pratiques sociales*, 2008, vol. 20, n° 2, pp. 37 e ss.; *Id.*, *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, 2005, DP/161/2005, Geneva, International Institute for Labour Studies (IILS), International Labour Office (ILO); R. GUMBRELL-MCCORMICK, *Globalization and the dilemma of international trade unionism*, in *Transfer*, 2000, vol. 6, n° 1, pp. 29 e ss.; M.A. HENNEBERT, M. DUFOUR-POIRIER, *Les syndicats et la transnationalisation des entreprises. Le cas des alliances syndicales internationales*, in *Nouvelles pratiques sociales*, 2008, vol. 20, n° 2, pp. 52 e ss.; C. LEVINSON, *International Trade Unionism*, 1972, London, Allan and Unwin; H. NORTHRUP, R. L. ROWAN, *Multinational Collective Bargaining Attempts*. Philadelphia, University of Philadelphia Press, 1979; H. RAMSAY, *Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millennium*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1997, vol. 18, n° 4, pp. 503 e ss.; S. RÜB, *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings*, 2002, Dusseldorf, Hans-Böckler-Stiftung; J. WILLS, *Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement*, in *Review of International Political Economy*, 2002, vol. 9, n° 4, pp. 675 e ss.; A. MARTIN, G. ROSS, *European Integration and Europeanisation of Labour*, in M. GORDON, L. TURNER (Eds.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, 2000, Ithaca, Cornell University Press, pp. 120 e ss.; H. BENDT, *Worldwide Solidarity. The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation*, 2003, Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, cit.; A. BREITENFELLNER, *El sindicalismo mundial. Un posible interlocutor*, cit.; K. BRONFENBRENNER, *Global Union: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, 2007, Ithaca, London, Cornell University Press; I. DAUGAREILH, *Les accords-cadres internationaux : une réponse européenne à la mondialisation de l'économie?*, in M. DESCOLONGES, B. SAINCY (dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, Collection «Entreprise & Société», 2006, pp. 116 e ss.; J. HARROD, R. O'BRIEN (ed.), *Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*, New York, Routledge, 2002; P. GHIGLIANI, *International Trade Unionism in a Globalizing World : A Case Study of New Labour Internationalism*, in *Economic and Industrial Democracy*, 2005, vol. 26, n° 3, pp. 359 e ss.; T. GREVEN, *Transnational "Corporate Campaigns": A Tool for Labour Unions in the Global Economy?*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003, vol. 19, n° 4, pp. 495 e ss.; S. GROSSMAN, *Global Struggles for Global Standards: A Strategic Analysis of*

sussistere, infatti, ostacoli nel coordinare e raccordare le azioni sindacali di aree geografiche diverse, data l'esistenza di contrasti potenziali per l'estrema mobilità delle imprese multinazionali alla dislocazione della propria attività produttiva.

L'incapacità di coordinare le azioni a livello sopranazionale determina, tra l'altro, l'assenza di una forma strutturata di *collective bargaining*, tale da costituire un'opposizione forte e stabile alla capacità ed al potere dell'impresa multinazionale di delocalizzare alla ricerca delle migliori condizioni economiche per la produzione.

Le organizzazioni sindacali divengono estremamente vulnerabili alle strategie delle imprese ed alla mobilità del capitale: si registra, altresì, la perdita del *self regulating power*.

Sotto tale aspetto, la capacità ed il potere di regolamentazione degli attori economici tradizionali (con particolare riferimento ai contratti ed agli accordi collettivi) vengono fortemente depauperati e sostituiti dai soggetti protagonisti della politica economica internazionale (imprese transnazionali, istituzioni economiche e finanziarie internazionali).

Sorge il problema dell'identificazione di attori sociali rappresentativi a livello transnazionale, abilitati a svolgere la funzione di controparte datoriale a tale livello: ne deriva l'esigenza di un'indagine atta a rinvenire indici adeguati e condivisi di legittimazione della rappresentatività degli interessi coinvolti, e a legittimare istituzioni internazionali a delineare norme sociali transnazionali che rispondano a tale esigenza.

Transnational Union Campaigns, Senior Honors Thesis, Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, 2006; H. GÜNTER, *The Future of Transnational Industrial Relations: A Tentative Framework for Analysis*, in *Id.*, *Transnational Industrial Relations: the Impact of Multi-National Corporations and Economic Regionalism on Industrial Relations*, MacMillan St Martin's Press, 1972; D. H. BLAKE, *Cross-National Cooperative Strategies: Union response to the MNC's*, article presented at *Symposium on Multinational Corporations and Labour Unions*, Université de Nijmegen, 1973; R. TAYLOR, *Trade Unions and Transnational Industrial Relations*, 1999, Genève, International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.

Tutti gli elementi sopra citati paiono essere segni di fragilità istituzionali che pongono in evidenza, in quanto tali, la necessità e l'urgenza di interventi volti a contrastare la logica dirompente dell'azione di mercato e di libero scambio.

6. Griglia multidimensionale dei livelli di tutela

E' possibile delineare, a questo punto, l'ambito di ricerca ed il relativo metodo di indagine: il presente lavoro, partendo dalle fonti normative internazionali dei diritti fondamentali dei lavoratori, attraverso l'analisi delle prassi normative e giurisprudenziali delle principali organizzazioni istituzionali a vocazione economica, finanziaria e commerciale, nonché dei codici di condotta adottati dalle imprese multinazionali, si propone di valutare se ed entro quali limiti sia possibile parlare di dimensione sociale di globalizzazione, con particolare riferimento al sistema degli scambi commerciali nel mercato internazionale; se, in altri termini, si possa parlare di integrazione delle norme sociali nel processo di liberalizzazione degli scambi commerciali¹⁰⁵ e, quindi, se possa essere ammessa una conciliazione tra esigenze economiche ed istanze sociali di tutela.

Si avverte l'esigenza di affermare i *core labour standards* come "base minima di diritti" (*floor of rights*) a livello nazionale e transnazionale, al fine di introdurre una regolamentazione che assicuri e garantisca il giusto equilibrio tra, da un lato, esigenze di efficienza ed equità per il diritto del lavoro e, dall'altro lato, esigenze di competitività dell'impresa.

La ricerca verrà condotta attraverso l'analisi di una griglia "multidimensionale" – all'interno della quale è possibile studiare la natura e lo scopo della *labour dimension* - caratterizzata dalla presenza di diversi

¹⁰⁵ L'espressione è mutuata da PERULLI A., in *id.*, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, cit. a nota 2, p. 11.

spazi giuridici, sotto il profilo dei soggetti e livelli di regolazione (multilaterale globale; multilaterale regionale; unilaterale; autonomo).

Si premette fin d'ora che la relazione che esiste tra i diversi livelli non dovrebbe essere di contrapposizione, bensì di complementarità e di integrazione: la prospettiva è quella di un bilanciamento tra ordinamenti a livelli più ampi di quello statale, con effetti combinatori caratterizzati da ibridazioni ed interdipendenze dinamiche¹⁰⁶.

L'analisi delle dinamiche e delle tensioni tra i vari livelli può essere di notevole ausilio nell'ottica della formulazione di strategie e politiche del diritto "*...integrate, interconnesse, ma fortemente differenziate e adattabili a situazioni economiche diverse: il globale non ignora il locale...*"¹⁰⁷.

Lo studio di ciascuno di questi livelli, che si intrecciano tra loro, consentirà di delineare un quadro (normativo) delle relazioni intercorrenti tra la dimensione economica del mercato e delle istanze sociali di tutela.

¹⁰⁶ Come rilevato da B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 15 e ss., "*...the international labour dimension should be understood as a complex interplay of norms and standards, institutions, and processes, all with the broad purpose of facilitating regional and international labour integration and cooperation...*" (p. 15).

¹⁰⁷ S. SCIARRA, *Globale e locale. Prove di razionalità per il diritto del lavoro*, in *Sociologia del diritto*, n° 3/2004, p. 39.

CAPITOLO II. I DIRITTI SOCIALI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI: FONTI INTERNAZIONALI, NATURA ED EFFICIENZA ECONOMICA.

A. LE FONTI CHE INDIVIDUANO I DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO

1. LIVELLO INTERNAZIONALE GLOBALE: LE ORGANIZZAZIONI INTERGOVERNATIVE COMPETENTI IN MATERIA DEI DIRITTI DEL LAVORO E DEI DIRITTI UMANI 1.1 ILO E RELATIVE CONVENZIONI QUALIFICATE COME FONDAMENTALI 1.2 DICHIARAZIONE ILO RELATIVA AI PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO DI GINEVRA DEL 18 GIUGNO 1998 E LA DIMENSIONE SOCIALE DELLA GLOBALIZZAZIONE 1.3. LA NATURA CONSUETUDINARIA DEI *CORE LABOUR STANDARDS* NELL'AZIONE DELL'ONU E DI ALTRI ENTI AD ESSO APPARTENENTI E NELLA PRASSI PIU' RECENTE DELLE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI 2. LIVELLO REGIONALE: GLI ACCORDI DI INTEGRAZIONE ECONOMICA REGIONALE 2.1 ANALISI DEI PRINCIPALI LIVELLI DI COOPERAZIONE ECONOMICA A LIVELLO REGIONALE: 2.2.1. UNIONE EUROPEA: DAL CONSIGLIO D'EUROPA AL PROCESSO DI COSTITUZIONALIZZAZIONE DEI DIRITTI SOCIALI 2.2.2 NAFTA – NAALC 2.2.3 BREVI CENNI SUL MERCOSUR

B. PROFILI DI ANALISI ECONOMICA DEL DIRITTO: L'EFFICIENZA ECONOMICA DELLE NORME MINIME IN MATERIA DI LAVORO

1. RAPPORTO CRESCITA ECONOMICA / PROGRESSO SOCIALE: TEORIA ECONOMICA NEOCLASSICA VS. DIFFIDENTI DELL'OPERA DELLA MANO INVISIBILE SUL MERCATO. 2. I BENEFICI ECONOMICI DERIVANTI DALLA PREVISIONE DI NORME MINIME FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO 2.1 CRESCITA ECONOMICA ED INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' 2.2 *FAIR COMPETITION*, GARANZIA DI LIVELLI MINIMI DI PROTEZIONE SOCIALE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI LAVORATORI DEI PAESI IN VIA DI SVILUPPO, ATTENUAZIONE DEI FENOMENI DI *DUMPING* SOCIALE, GARANZIA DEL LIVELLO SALARIALE ED OCCUPAZIONALE 2.3 I PROGRAMMI DI "*SOCIAL LABELLING*" 3. LA POSIZIONE DEI PAESI IN VIA DI SVILUPPO SUL RAPPORTO TRA *CORE LABOUR STANDARDS* E LA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DEI FLUSSI COMMERCIALI: CONSIDERAZIONI GENERALI 3.1 I *CORE LABOUR STANDARDS* COME STRUMENTO FUNZIONALE ALLA COSTRUZIONE DI BARRIERE PROTEZIONISTICHE. 3.2 IL DIRITTO AI VANTAGGI COMPARATI 3.3 INCERTEZZE SUI LIVELLI SALARIALI E SUL BENESSERE ECONOMICO E NEGAZIONE DEL PRINCIPIO DI SOVRANITA' ECONOMICA.

A. LE FONTI CHE INDIVIDUANO I DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO

1. Livello internazionale globale: le organizzazioni intergovernative competenti in materia dei diritti del lavoro e dei diritti umani 1.1 Ilo e relative convenzioni qualificate come fondamentali

Formata nel 1919, dapprima come branca della *League of the Nations* e più tardi delle *United Nations* - divenendo la prima agenzia specializzata dell'ONU (1946)¹⁰⁸ ex art. 57 della Carta ONU – l'*International Labour Organization*¹⁰⁹ è il principale attore nel campo dell'*international labour law*.

¹⁰⁸ L'art. 12, n° 1 dell'accordo di collegamento tra le Nazioni Unite e l'OIL prevede, in particolare, che "...L'Organisation internationale du travail collaborera, dans le cadre de la presente Constitution, avec toute organisation internationale generale chargee de coordonner les activités d'organisations de droit international public ayant des taches spécialisées et avec les organisations de droit international public ayant des taches spécialisées dans des domaines connexes..."

¹⁰⁹ In proposito, cfr. E. MANHAIM, *L'Organisation permanente du Travail*, in *Recueil des Cours*, 1924, III, pp. 205 e ss.; E. DECLEVA, *Organizzazione Internazionale del Lavoro*, in *Nuovissimo digesto Italiano*, XII, 1962, Torino, pp. 202 e ss.; S. CHARNOVITZ, *The International Labour Organization in its second century*, in *Max Planck yearbook of United Nations Law*, 2000, pp. 147 ss.; R. ADAM, *Attività normative e di controllo dell'Oil e evoluzione della Comunità internazionale*, Milano, 1993; D'ATTILA, (voce) *Organizzazione internazionale del lavoro*, in *Enc. Giur. Trec.*, XXII, Roma; L.S.C. SWEPSTON, *International Labour Organization (ILO): standards and human rights*, in DANIELI, STAMATOPOLOU, DIAS (a cura di), *The Universal Declaration of Human Rights: Fifty Years and Beyond*, Baywood, New York, 1999; L.M. ZAMUDIO, *Procedimientos y mecanismos de control de la OIT*, in GONZALEZ MARIN, CARLOS (a cura di), *Espacios internacionales para la justicia colombiana*, 1993, Comision Andina de Juristas Seccional Colombiana, vol. III, pp. 93 e ss.; L.S.C. SWEPSTON, H. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, G. VON POTOBOSKY, *The International Labor Organization: The International Standards System and Basic Human Rights*, Westview/HarperCollins, 1995; G. RODGERS, L.S.C. SWEPSTON, E. LEE, J. VAN DAELE, *The ILO and the quest for social justice, 1919 – 2009*, International Labour Organization, Geneva, 2009; SHOTWELL (edited by), *The Origins of the International Labour Organization*, New York, 1934; F. BLANCHARD, *L'Organisation Internationale du Travail. De la guerre froide à un nouvel ordre mondial*, Paris, 2004; N. VALTICOS, G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, Deventer, Boston, 1995.

Il suo compito è stato, fin dall'inizio, quello di elaborare e promulgare *standards* di lavoro internazionali, di carattere volontario, attraverso una struttura tripartita (equa partecipazione di rappresentanze dei lavoratori, imprese e governi nazionali)¹¹⁰, costituendo i presupposti per la nascita della dimensione internazionale del lavoro, in grado di disciplinare e tutelare le *working conditions* ed i *labour standards* ad un livello superiore a quello statale¹¹¹.

La formulazione di standard minimi internazionali delle condizioni di lavoro e dei diritti fondamentali del lavoratore costituiva – all'epoca della creazione dell'istituzione intergovernativa – e costituisce, tuttora, lo strumento principale di diffusione, a livello universale, di ideali di giustizia sociale, da un lato, e funge da elemento imprescindibile per la garanzia di cooperazione internazionale in materia di lavoro, dall'altro lato.

¹¹⁰ L'apparato istituzionale dell'OIL, informato al principio del tripartitismo (in argomento, cfr., in generale, E. VOGEL – POLSKY, *Du Tripartitisme à l'Organisation internationale du travail*, Bruxelles, 1966; G. FISCHER, *La structure tripartite de l'OIT*, in *Annuaire français droit international*, 1955, pp. 376 e ss.; A.K. TIKRITI, *Tripartism and the International Labour Organization*, Stockholm, 1982) si articola nei seguenti organi principali:

- Conferenza Internazionale del Lavoro (artt.)→ istituto di natura assembleare, rappresenta tutti gli stati membri e si riunisce almeno una volta l'anno. Tra i suoi compiti primari si possono segnalare quello di stabilire e adottare gli standard internazionali del lavoro, accanto a quelli di approvare il budget e di eleggere il consiglio di amministrazione. Ivi, vengono inoltre dibattute questioni sociali e del lavoro di rilevanza mondiale. Ogni stato membro è rappresentato da due rappresentanti del governo (uno dei quali solitamente è il Ministro del Lavoro), un delegato per le organizzazioni nazionali dei lavoratori e uno per quelle dei datori di lavoro;
- Consiglio di Amministrazione → (artt.)organo esecutivo a composizione ristretta, permane in carica per tre anni; decide la politica dell'ILO, definendo il programma delle attività e il relativo budget. È composto di 28 membri rappresentanti dei governi, 14 rappresentanti dei lavoratori e 14 rappresentanti dei datori di lavoro. 10 seggi del Consiglio sono occupati in modo permanente da rappresentanti dei paesi ad elevata industrializzazione;
- L'Ufficio Internazionale del Lavoro → (artt.) meglio conosciuto con l'acronimo BIT in francese (Bureau International du Travail) e ILO in inglese (International Labour Office), costituisce il segretariato permanente dell'Organizzazione, che realizza i programmi e le attività. È guidato da un Direttore Generale a carica elettiva.

¹¹¹ Sulla ricostruzione dei processi storici che hanno condotto alla nascita ed evoluzione del concetto di *international labour dimension*, cfr. B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 16 e ss..

Come è stato di recente evidenziato, “...senza le Convenzioni, le Raccomandazioni e le Dichiarazioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro e senza le sue pressioni attraverso il meccanismo tripartito, il nostro diritto internazionale del lavoro sarebbe impoverito oltre misura...”¹¹².

Nelle parole contenute nel preambolo del 1919¹¹³ è già, forse, possibile rinvenire, implicitamente – nonostante il testo originario della Costituzione attribuisse all’Organizzazione il compito essenzialmente di promuovere le condizioni materiali di lavoro all’interno degli Stati membri¹¹⁴ - il timore concernente il rischio di *unfair international competitive advantage* in favore dei paesi ove sono praticate *poor labour conditions*¹¹⁵.

In proposito, si è sottolineato che l’istituzione dell’OIL è stata concepita per perseguire una duplice finalità: “...d’une part, canaliser et encourager les efforts des Etats vers des objectifs communs de progrès énoncés dans le Préambule de sa Constitution; et d’autre part, éviter que la concurrence internationale ne vienne inhiber ou paralyser ces efforts...”¹¹⁶.

L’adozione della Dichiarazione di Filadelfia, nel 1944, contribuisce a rafforzare indubbiamente questo timore, dato che amplia, nell’ottica di

¹¹² LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, *Common law, labour law, global law*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2002, 1, n° 93, p. 28.

¹¹³ “...The failure of any nation to adopt humane conditions of labor in an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries...”.

¹¹⁴ Secondo quanto stabilito dal Preambolo, “...an improvement of those conditions is urgently required; as, for example, by the regulation of the hours of work including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value, recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures...”.

¹¹⁵ Non è, infatti, un mistero che tale organizzazione internazionale ritenga, al pari di coloro che diffidano delle virtù autoregolative del mercato, che una disciplina uniforme internazionale in materia di diritti minimi dei lavoratori possa contribuire a ridurre, se non addirittura a rimuovere, il suddetto vantaggio competitivo artificiale, evitando, di conseguenza, il verificarsi della c.d. *race to the bottom hypothesis*.

¹¹⁶ F. MAUPAIN, *L’OIT devant le défi de la mondialisation. De la réglementation à la régulation internationale du travail?*, in P. DE SENARCLENS (eds.), *Maitriser la mondialisation*, Paris, 2000, p. 147.

un'estensione delle competenze dell'ILO, la definizione e la portata del fine di giustizia sociale¹¹⁷, inserendolo in un quadro che non può più permettersi di prescindere dalle dinamiche dei rapporti economici e sociali. La prospettiva, che appare di maggiore respiro, pone l'accento sulla persona umana e sulla sua dignità individuale, il rafforzamento della cui tutela viene affidato ai programmi mondiali che l'Organizzazione si impegna a realizzare (punto III della Dichiarazione di Filadelfia, con particolare riferimento alle lettere "a" e "d"¹¹⁸).

¹¹⁷ Così recita il punto II della *Declaration Concerning the Aims and Purpose of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia)*, allegata al testo dell'*ILO Constitution*: "...Believing that experience has fully demonstrated the truth of the statement in the Constitution of the International Labour Organisation that lasting peace can be established only if it is based on social justice, the Conference affirms that: (a) all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity; (b) the attainment of the conditions in which this shall be possible must constitute the central aim of national and international policy; (c) all national and international policies and measures, in particular those of an economic and financial character, should be judged in this light and accepted only in so far as they may be held to promote and not to hinder the achievement of this fundamental objective; (d) it is a responsibility of the International Labour Organization to examine and consider all international economic and financial policies and measures in the light of this fundamental objective; (e) in discharging the tasks entrusted to it the International Labour Organization, having considered all relevant economic and financial factors, may include in its decisions and recommendations any provisions which it considers appropriate...".

¹¹⁸ "...The Conference recognizes the solemn obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programmes which will achieve: (a) full employment and the raising of standards of living; (b) the employment of workers in the occupations in which they can have the satisfaction of giving the fullest measure of their skill and attainments and make their greatest contribution to the common well-being; (c) the provision, as a means to the attainment of this end and under adequate guarantees for all concerned, of facilities for training and the transfer of labour, including migration for employment and settlement; (d) policies in regard to wages and earnings, hours and other conditions of work calculated to ensure a just share of the fruits of progress to all, and a minimum living wage to all employed and in need of such protection; (e) the effective recognition of the right of collective bargaining, the cooperation of management and labour in the continuous improvement of productive efficiency, and the collaboration of workers and employers in the preparation and application of social and economic measures; (f) the extension of social security measures to provide a basic income to all in need of such protection and comprehensive medical care; (g) adequate protection for the life and health of workers in all occupations; (h) provision for child welfare and maternity protection; (i) the provision of adequate nutrition, housing and facilities for recreation and culture; (j) the assurance of equality of educational and vocational opportunity...".

Da questo punto di vista, l'esigenza di colmare le lacune ed il divario derivanti dalle situazioni di profonda disparità esistenti tra gli Stati membri sul piano del progresso economico e sociale ha portato ad elaborare una nozione di giustizia sociale che si identifica con "...la crescita complessiva della società attraverso lo sviluppo economico e sociale..."¹¹⁹ e che risulta essere, in tal modo, "...the most powerful driving force in the development of international labour law..."¹²⁰.

Di conseguenza, l'azione normativa dell'OIL conosce nuove modalità di operatività: da una parte, incomincia ad avvalersi, di tecniche di carattere flessibile – quali, ad esempio, le c.d. tecniche di *souplesse* – per consentire agli Stati membri un approccio ed un adeguamento graduale, in base alla (rispettiva) diversità di condizioni sociali e di sviluppo economico, della legislazione domestica rispetto alla dimensione internazionale¹²¹; dall'altra parte, risulta caratterizzata dalla sempre maggiore presenza e coadiuvazione di strumenti di carattere operativo, quali l'attività di assistenza – da taluno considerata di rilevante importanza ai fini della promozione dei diritti sociali fondamentali¹²² - e cooperazione tecnica all'interno degli Stati membri, posta in essere anche con l'ausilio esterno delle Nazioni Unite o di altri soggetti specializzati¹²³.

Come già visto, la funzione dell'OIL di promuovere "*internationally recognized human and labour rights*" si esplica attraverso la formulazione

¹¹⁹ S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., pp. 33.

¹²⁰ N. VALTICOS, G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, cit., p. 25. Sul punto, cfr., altresì, F. MAUPAIN, *L'OIT devant le défi de la mondialisation. De la réglementation à la régulation internationale du travail?*, cit., pp. 147 e ss.; IDEM, *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation*, in *Recueil des Cours de l'Académie de droit internationale de la Haye*, 1999, vol. 278, pp. 201 e ss..

¹²¹ Sul punto, cfr. R. ADAM, *Attività normative e di controllo dell'Oil e evoluzione della Comunità internazionale*, cit., pp. 63 e ss..

¹²² K. ROTH, *Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization*, in *Human Rights Quarterly*, 2004, vol. 26, pp. 63 e ss..

¹²³ In argomento, cfr. RENS, *L'Organisation internationale du Travail et la coopération technique*, in *Rev. Int. Travail*, 1961, pp. 441 e ss.; ILO, *Cooperation technique: perspectives et dimensions nouvelles*, Genere, 1977.

di “*international labour standards in the form of Conventions and Recommendations setting minimum standards of basic labour rights*”.

Tali atti, di differente contenuto normativo, costituiscono, nel loro insieme, la disciplina internazionale del lavoro, ovvero sia il c.d. *international labour code*¹²⁴: in sostanza, si tratta di un *voluntary system of standards* amministrato dall'Organizzazione, che, in quanto tale, è basato su un *system of voluntary compliance*, all'interno del quale le “*...enforcement resources consist of carrots, not sticks...*”¹²⁵, come dimostrato dalla *complaints procedure of non – observance* di cui all'art. 26 dell'*ILO Constitution*¹²⁶.

Le Convenzioni, pur avendo la natura di trattati internazionali destinati a produrre effetti giuridici solo nei confronti degli Stati membri che procedono alla loro ratifica, presentano svariati aspetti che valgono a denotarne il carattere particolare: la composizione tripartita dell'organo preposto alla loro adozione (*id est*, Conferenza Internazionale del Lavoro), l'assenza di qualsivoglia facoltà, in capo agli Stati, di avanzare riserve; la previsione di un'apposita procedura di controllo, che si attiva anche nell'ipotesi di mancata ratifica¹²⁷.

¹²⁴ L'espressione è contenuta in N. VALTICOS, G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, cit., p. 52; si veda, altresì, H. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, *International Labour Law: Renewal or Decline?*, in *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 1994, vo. 10, n° 3, pp. 201 e ss..

¹²⁵ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 163.

¹²⁶ Al termine della procedura di *investigation* e dopo la redazione, ad opera della *Commission of Inquiry*, del *report of findings*, l'ILO può solo proporre, in veste di semplici raccomandazioni, che si verifichino cambiamenti e trasformazioni nel sistema legislativo e di prassi dello Stato membro in questione. Nell'ipotesi in cui le raccomandazioni rimangano inascoltate ed inattuato, non viene prevista l'applicazione di alcuna sanzione diretta, ma si precisa che “*...the Governing Body may recommend to the Conference such action as it may deem wise and expedient to secure compliance therewith...*” (art. 33).

¹²⁷ La disciplina contenuta nell'*ILO Constitution* pare, al riguardo, estremamente chiara: ai sensi dell'art. 19, l'Organizzazione può richiedere le motivazioni della mancata ratifica statale; l'art. 22 precisa che agli Stati membri può essere chiesto di fornire un *report* sullo stato di implementazione ed attuazione delle convenzioni ratificate, nonché (a partire dal

L'ILO, pertanto, non dispone di molti strumenti nell'ottica di un *enforcement dei labour standards*: nel suo assetto istituzionale è possibile rinvenire alcuni elementi di debolezza che, inevitabilmente, si riflettono sull'efficacia e sull'effettività dei medesimi. Da un lato, la natura tripartita del processo che conduce alla formulazione di un *labour standard* può comportare il pericolo che vengano enucleate dichiarazioni piuttosto ampie di principi, piuttosto che prescrizioni specifiche.

Dall'altro lato, criticità derivano dalle difficoltà di costruire un sistema di *monitoring compliance* che attesti la conformità di una determinata legislazione domestica ai *labour standards*¹²⁸.

Non può essere certo trascurato che "...*rigorous and comparative analysis is required on the obstacles to the application of the law... ...the real impact of such standards on labour law in different countries has to be measured... ...it is obvious that the impact of international labour conventions is great and goes well beyond the number of ratifications obtained...*"¹²⁹: ecco che allora l'attività di ratifica delle convenzioni può fornire utili elementi atti a verificare lo stato di effettiva vigenza dei *labour standards* nei paesi membri.

Sotto questo profilo, risulta che i paesi che hanno ratificato più *international labour standards* presentano, da un lato, livelli più elevati di *working conditions* e di *labour rights*; dall'altro lato, sono maggiori gli indici rilevati di diritti e libertà civili¹³⁰.

Le convenzioni ILO c.d. fondamentali, qualificate come tali in ragione del numero di adesioni e ratifiche, nonché per la rilevanza dei diritti sanciti a

1998) un *report* sulle misure e sui tentativi adottati per affrontare i principi dei *core labour standards* non ratificati.

¹²⁸ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy, cit.*, pp. 161 e ss..

¹²⁹ J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work, cit.*, p. 368.

¹³⁰ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy, cit.*, pp. 164 e ss..

tutela dell'individuo – lavoratore – “...as protecting the basic human rights of workers...”, secondo la celebre definizione¹³¹ poi adottata da tutti - il cui valore ha ricevuto solenne riconoscimento nella *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (su cui *infra*), sono le seguenti:

1. Convenzione n° 87 del 9 Luglio 1948 relativa alla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale¹³²;
2. Convenzione n° 98 del 1 Luglio 1949 relativa al diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva¹³³;

¹³¹ Cfr. W.C. JENKS, *Law, Freedom and Welfare*, London, Stevens and Sons, 1963, p. 103.

¹³² *Convention n° 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*: è entrata in vigore il 4 Luglio 1950 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 23 Marzo 1958, n° 367. In argomento, cfr. L.S.C. SWEPSTON, *Human Rights Law and Freedom of Association: Development through ILO Supervision*, in *International Labour Review*, 1998, pp. 169 e ss.; G. VON POTOBOSKY, *Liberté syndicale: l'impact de la Convention n° 87 et l'action de l'OIT*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998, pp. 215 e ss.; W.B. CREIGHTON, *Freedom of Association*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, The Hague, 2001, pp. 227 e ss.; T. NOVITZ, *Freedom of Association and "Fairness at Work" – An Assessment of the Impact and Relevance of ILO Convention n° 87 on its Fiftieth Anniversary*, in *Industrial Law Journal*, 1998, vol. 27, n° 3, pp. 169 e ss.; S. CHARNOVITZ, *The ILO Convention on Freedom of Association and its Future in the United States*, in *American Journal of International Law*, 2008, vol. 102, n° 1, GWU Law School Public Law Research Paper n° 409. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1136368>; N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme*, in *Revue des droits de l'homme*, 1971, pp. 701 e ss.; H. DUNNING, *Les origines de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998, vol. 137, n°2, pp. 165 e ss.; J. HODGES-AEBERHARD, *Le droit syndical selon l'article 2 de la convention no 87. Que signifie l'expression 'tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte'?*, in *Revue Internationale du Travail*, 1989, vol. 128, n° 2, pp. 197 e ss.; L.S.C. SWEPSTON, *Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998, vol. 137, n° 2, pp. 187 e ss.; E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON, *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?*, Genève, BIT, 2001; BIT, *La liberté syndicale: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, Genève, 1996, quatrième édition; *IDEM*, *La liberté syndicale. Une bibliographie annotée*, Genève, 1999; *IDEM*, *Liberté syndicale et négociation collective: étude d'ensemble des rapports sur la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, Conférence internationale du Travail, 81e session, Genève, 1994, rapport III (4B).

¹³³ *Convention n° 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*: è entrata in vigore il 18 Luglio 1951 ed è stata ratificata

3. Convenzione n° 29 del 21 Giugno 1930 relativa al lavoro forzato o obbligatorio¹³⁴ e Convenzione n° 105 del 27 Giugno 1957 relativa all'abolizione del lavoro forzato¹³⁵;
4. Convenzione n° 100 del 29 Giugno 1951 sulla parità di retribuzione

dall'Italia con la legge 23 Marzo 1958, n° 367. In argomento, cfr. B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *ILO Principles Concerning Collective Bargaining*, in *International Labour Review*, 2000, vol. 139, pp. 33 e ss.; BAMBER, SHELDON, *Collective Bargaining*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, cit., pp. 549 e ss.; B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*, 2000, Geneva, ILO; IDEM, *Les principes de la négociation collective*, in *Revue Internationale du Travail*, 2000, vol. 139, n° 1, 2000, pp. 37 e ss.; BIT, *Liberté syndicale et négociation collective: étude d'ensemble des rapports sur la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, cit.; N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme*, cit., pp. 707 e ss.;

¹³⁴ *Convention n° 29 concerning Forced or Compulsory Labour*: è entrata in vigore il 1 Maggio 1932 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 29 Gennaio 1934, n° 274. In argomento, cfr. BIT, *Halte au travail forcé, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89e session, 2001; IDEM, *Travail forcé: étude d'ensemble des rapports concernant la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, Conférence internationale du Travail, 65e session, Genève, 1979, rapport III (4B); ILO, *A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, 2005; IDEM, *The cost of coercion. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 98th session 2009, Report I (B), Report of the Director-General, 2009; N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme*, cit., pp. 708 e ss.; BIT, *Travail forcé au Myanmar (Birmanie): rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect par le Myanmar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930*, in *Bulletin officiel*, supplément spécial, vol. LXXXI, série B, Genève, 1998, pp. 62 e ss.; IDEM, *Rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'observation par la République dominicaine et Haïti de certaines conventions internationales du travail concernant l'emploi des travailleurs haïtiens dans les plantations de canne à sucre de la République dominicaine*, in *Bulletin officiel*, supplément spécial, vol. LXVI, série B, Genève, 1983, pp. 1 e ss.;

¹³⁵ *Convention n° 105 concerning the Abolition of Forced Labour*: è entrata in vigore il 17 Gennaio 1959 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 24 Aprile 1967, n° 447. In argomento, cfr. BIT, *Travail forcé: étude d'ensemble des rapports concernant la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, cit.; ILO, *A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, cit. ; IDEM, *The cost of coercion. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, cit..

per un lavoro di valore uguale¹³⁶ e Convenzione n° 111 del 28 Giugno 1958 relativa alla discriminazione nell'impiego e nella professione¹³⁷;

5. Convenzione n° 138 del 26 Giugno del 1973 relativa all'età minima di accesso all'impiego¹³⁸ e Convenzione n° 182 del 17 Giugno 1999 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e

¹³⁶ *Convention n° 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*: è entrata in vigore il 23 Maggio 1953 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 22 Maggio 1956, n° 741. In argomento, cfr. N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme, cit.*, pp. 722 e ss.; BIT, *Egalité de rémunération: étude d'ensemble des rapports concernant la convention no 100 et la recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération, 1951*, Conférence internationale du Travail, 72e session, Genève, 1986, rapport III (4B);

¹³⁷ *Convention n° 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*: è entrata in vigore il 15 Giugno 1960 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 6 Febbraio 1963, n° 405. In argomento, cfr. BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession: étude d'ensemble concernant la convention no 111 et la recommandation no 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958*, Conférence internationale du Travail, 75e session, Genève, 1988, rapport III (4B); *IDEM, Egalité dans l'emploi et la profession: étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention no 111*, Conférence internationale du Travail, 83e session, Genève, 1996, rapport III (4B); *IDEM, Femmes et travail: documents politiques sélectionnés de l'OIT*, Genève, 1994; *IDEM, Les normes internationales du travail et les travailleuses: modules de formation*, Genève, 1994; *IDEM, Un travail décent pour les femmes – contribution de l'OIT à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur «Les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle»*, Conseil d'administration, 277e session, cinquième question à l'ordre du jour, Genève, mars 2000; N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme, cit.*, pp. 715 e ss.; H.K. NIELSEN, *The Concept of Discrimination in ILO Convention n° 111*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 1994, vol. 43, pp. 827 e ss., Cambridge University Press;

¹³⁸ *Convention n° 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment*: è entrata in vigore il 19 Giugno 1976 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 10 Aprile 1981, n° 157. In proposito, cfr. C. GROOTAERT, R. KANBUR, *Travail des enfants: un point de vue économique*, in *Revue Internationale du Travail*, vol. 134, n° 2, 1995, pp. 205 e ss.; M. LANSKY, *Le travail des enfants: un défi à relever*, in *Revue Internationale du Travail*, vol. 136, n° 2, 1997, pp. 253 e ss.; BEGHE LORETI (a cura di), *La tutela internazionale dei diritti del fanciullo*, Padova, 1995; BIT, *Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire*, Rapport VI, Conférence international du Travail, 86me sess., Ginevra, 1998; L. PICARD, *La lutte contre le travail des enfants: cadre normatif*, Genève, BIT, 1995; *IDEM, Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants?, Protection de l'enfant dans le monde du travail*, in *Education ouvrière*, 1997/3, n° 108, pp. 10 e ss.; W.B. CREIGHTON, *Combatting Child Labour: the Role of International Labour Standards*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 1997, pp. 362 e ss.;

all'azione immediata per la loro eliminazione¹³⁹.

Esse sostengono e supportano i *core labour standards* - enfatizzati da diverse organizzazioni internazionali e *non governative organizations* - che dovrebbero essere garantiti e tutelati nei *labour systems* di tutti i paesi: il fine di tali convenzioni è quello di stabilire minimi in materia di diritti dei lavoratori piuttosto che risultati economici¹⁴⁰.

Sotto questo aspetto, l'adesione ai principi contenuti nella *Declaration* del 1998 non dovrebbe incontrare molte difficoltà.

Indubbiamente diverso e più complicato si presenta il quadro relativo all'*international labour dimension* che si colloca al di fuori delle *fundamental issues*.

Nonostante i progressi compiuti, tale ulteriore ed analitica regolamentazione, nell'ambito della c.d. *standard – setting function* dell'ILO, è destinata a conoscere ancora svariati ostacoli e resistenze da

¹³⁹ *Convention n° 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour*: è entrata in vigore il 19 Novembre 2000 ed è stata ratificata dall'Italia con la legge 25 Maggio 2000, n° 148. In argomento, cfr. Z.F. ARAT, *Analyzing child labor as a human rights issue*, in *Human rights quarterly*, 2002, p. 177 ss.; C. BLENGINO, *Il lavoro infantile e la disciplina del commercio internazionale*, Milano, 2003; CULLEN H., *The limits of international trade mechanism in enforcing human rights: the case of child labour*, in *The international Journal of Children's rights*, 7, 1999, p. 1 ss.; M.J. DENNIS, *The ILO Convention on the Worst Forms of Child Labour*, in *The American Journal of International Law*, 93, 1999, p. 943 ss.; KERN, *Child labor: the international law and corporate impact*, in *Syracuse journal of international law and commerce*, 2000, p. 177 ss.; LENZERINI, *International trade and child labour standards*, in FRANCONI (a cura di), *Environment, Human Rights and International Trade*, Oxford, 2001, p. 287 ss.; SMOLIN, *Strategic choices in the international campaign against child labor*, in *Human rights quarterly*, 2000, p. 942 ss.; G. NESI, L. NOGLER, M. PERTILE, *Child Labour in a Globalized World: a legal analysis of ILO action*, Ashgate Publishing, 2008; B.M.CELEK, *The International Response to Child Labour in the Developing World: Why are we Ineffective*, in *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. 11, 2004, pp. 88 e ss.; M.G. DAVIDSON, *The International Labour Organisation's Latest Campaign to End Child Labour: Will it Succeed Where Others Have Failed?*, in *Transnational Law & Contemporary Problems*, vol. 11, 2001, pp. 203 e ss.; F. HAGEMANN, *Action against Child Labour: an International Perspective*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *The ILO and the Social Challenges of the 21st Century*, 2001, pp. 137 e ss.; ILO, *Accelerating action against child labour, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 99th session 2010, Report I (B), Report of the Director-General, 2010;

¹⁴⁰ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 162.

parte dei paesi sviluppati e non: i primi la ritengono “...unnecessary, rigidifying and/or inconsistent with collective laissez – faire traditions...”¹⁴¹; i secondi la considerano come “...intrusive and harmful to attracting foreign investment and achieving economic development...”¹⁴².

1.2 Dichiarazione Ilo relativa ai principi e diritti fondamentali in materia di lavoro di Ginevra del 18 Giugno 1998 e la dimensione sociale della globalizzazione

Tale Dichiarazione, adottata dalla 86th sessione della *International Labour Conference* in data 18 Giugno 1998¹⁴³, è preceduta da un preambolo, nel quale viene ricordato più volte il legame tra i *core labour standards* e le istanze della crescita e del progresso economico: innanzitutto, viene richiamato uno dei principi fondatori della Costituzione del 1919 (“...that

¹⁴¹ B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 41.

¹⁴² B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 41.

¹⁴³ Il testo è pubblicato online al seguente indirizzo: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.index>. In argomento, tra i numerosi contributi, si rinvia a C. LOPEZ – MONIS DE CAVO, *El papel de la OIT y las normas internacionales de trabajo*, in W. SANGUINETI RAYMOND, A. GARCIA LASO, *Globalizacion economica y relaciones de trabajo*, cit., pp. 141 e ss.; J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, *El papel de la OIT ante la globalizacion economica: la busqueda de un trabajo decente*, in AA.VV. (coordinador J. GARCIA MURCIA), *La globalizacion economica y el Derecho del Trabajo*, pp. 41 e ss.; H. KELLERSON, *The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future*, in *International Labour Review*, vol. 137, 1998, pp. 223 e ss.; J. BELLACE, *The ILO Declaration of Fundamental Rights at Work*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, 2001, pp. 269 e ss.; A. TREBILCOCK, *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: A New Tool*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS, *The ILO and the social challenges of the 21st century*, 2001. In senso critico, si vedano P. ALSTON, *Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, in *European Journal of International Law*, vol. 15, 2004, pp. 457 e ss.; B. LANGILLE, *Core Labour Rights—The True Story*, in *European Journal of International Law*, vol. 16, 2005, pp. 409 e ss.; F. MAUPIN, *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights*, *ivi*, vol. 16, 2005, pp. 439 e ss.; P. ALSTON, *Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda*, *ivi*, vol. 16, 2005, pp. 467 e ss.; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 16.

social justice is essential to a universal and lasting peace...”); successivamente, il preambolo prosegue con ulteriori statuizioni che evidenziano la necessità e l’esigenza di una prospettiva positiva tra il progresso sociale e la crescita economica¹⁴⁴.

Il nodo centrale di una prima riflessione ruota intorno alla portata da attribuire a tali affermazioni, che riguardano le interrelazioni tra dimensione economica e dimensione sociale¹⁴⁵.

Da un lato, una lettura superficiale conduce ad interpretare il rapporto in esame sotto un profilo meramente pragmatico: il legame tra le due sfere viene basato sulla semplice necessità di evitare “...a *backlash at the maldistribution of the benefits and costs flowing from an integrated global economy... ...From this perspective, the economic is prior to the social, and the social policy has a purely redistributive role rather than a role in creating economic success...*”¹⁴⁶.

In altre parole, la giustificazione del *link* tra l’elemento economico e l’elemento sociale verrebbe fondato su una mera funzionalità strategica di quest’ultimo in ordine alla creazione di un *level playing field* sul piano internazionale e di *practices* di *fair competition* tra gli attori economici.

Dall’altro lato, una lettura più attenta ed approfondita sposta il baricentro dell’indagine dal piano meramente strategico a quello più strettamente assiologico – valoriale: “...*On this view, there is an integration, not a*

¹⁴⁴ “...*Economic growth is essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty... ...in the context of a global strategy for economic and social development, economic and social policies are mutually reinforcing components in order to create broad – based sustainable development... ...In seeking to maintain the link between social progress and economic growth, the guarantee of fundamental principles and rights at work is of particular significance in that it enables the persons concerned to claim freely and on the basis of equality of opportunity their fair share of the wealth which they have helped to generate, and to achieve fully their human potential... ...it is urgent, in a situation of growing economic interdependence to reaffirm the immutable nature of the fundamental principles and rights embodied in the Constitution of the organization and to promote their universal application...*”.

¹⁴⁵ Per l’analisi di questo profilo, si veda B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, cit., pp. 148 e ss..

¹⁴⁶ B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, cit., p. 149.

segregation, of the economic and the social. The economic is not prior to the social: rather recognition of fundamental social rights and principles is both and simultaneously the necessary precondition to, and the goal of, human development... ...The optimistic view is that fundamental labour rights, such as those of freedom of association and effective recognition of collective bargaining are increasingly important to effective and sustainable economic and human development... ...it is increasingly that these fundamental values are conceived as constitutive of, and not merely as instrumental to, human progress...”¹⁴⁷.

In altri termini, la giustificazione del legame tra le due dimensioni troverebbe la sua *ratio* nel valore assoluto dei *core labour rights*, la cui promozione ed il cui rispetto sono elementi imprescindibili per la crescita economica ed il progresso sociale.

La Dichiarazione in oggetto ha individuato quattro *core labour standards*, che gli Stati membri sono chiamati a rispettare, promuovere e realizzare:

- a) *freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;*
- b) *the elimination of all forms of forced or compulsory labour;*
- c) *the effective abolition of child labour;*
- d) *the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.*

Prima di tale Dichiarazione, la nozione di *core labour standards* e/o di formule simili poteva apparire vaga ed astratta: in seguito, l'individuazione effettuata dall'ILO potrebbe costituire un contributo efficace a rappresentare un sistema ordinato e tendenzialmente esaustivo di principi e regole minime in materia di lavoro.

¹⁴⁷ B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity, cit.*, pp. 149 – 150.

In relazione alla scelta compiuta, non sono mancate, tuttavia, voci critiche al catalogo così individuato, sia sotto il profilo della sua esaustività, sia sotto quello della sua funzionalità.

Nel primo senso, si è rilevata l'assenza, nell'ambito di un insieme minimo di diritti sociali da riconoscere e rispettare a livello universale, di ulteriori *standard*, "...tra cui, in particolare, il diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, in quanto naturale corollario del diritto alla vita..."¹⁴⁸.

Nel secondo senso, premettendo, quale corollario, l'assimilazione dei *core labour standards* così individuati alla categoria dei diritti civili e politici¹⁴⁹, si è evidenziata la loro scarsa propensione ad incentivare e promuovere l'adozione, da parte dei governi nazionali, di *policies* e strumenti positivi di intervento volti a contrastare efficacemente le cause strutturali poste all'origine delle violazioni che si intendono osteggiare¹⁵⁰.

In altri termini, il catalogo così enucleato si limiterebbe, sotto l'aspetto funzionale, ad imporre semplicemente il divieto di determinate pratiche, senza, tuttavia, contemplare allo stesso tempo, a carico degli Stati, *positive obligations* adeguate ad impedire o contenere la loro verifica futura.

La Dichiarazione non è soggetta ad alcuna procedura di ratifica, e non dispone di efficacia vincolante nel diritto internazionale¹⁵¹: ciò è facilmente

¹⁴⁸ S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 47. Per un approfondimento, cfr., altresì, P. MACKLEM, *Labour Law Beyond Borders*, in *Journal of International Economic Law*, vol. 5, issue 3, 2002, pp. 605 e ss..

¹⁴⁹ Sulla classificazione tradizionale e storica che distingue tra diritti civili e politici da un lato, e diritti economici, sociali e culturali dall'altro lato, si veda, nonché sul superamento di tale dicotomia, si veda *infra*.

¹⁵⁰ Cfr. V. MUNDLAK, *The Transformative Weakness of the Global Core Labour Rights in Changing Welfare Regimes*, paper prepared for the Conference *Globalization and Welfare State*, 2001, available at web.mssc.huji.ac.il/law/minerva/globalization/mundlak.htm; in argomento, cfr., altresì, A. JUNKER, *Comment on Guy Mundlak - The Transformative Weakness of the Global Core Labour Rights in Changing Welfare Regimes*, in E. BENVENISTI, G. NOLTE (edited by), *The Welfare State, Globalization and International Law*, Springer - Verlag Berlin - Heidelberg, 2004, pp. 271 e ss..

¹⁵¹ In altri termini, tale catalogo è privo di un'efficacia normativa diretta ed *erga omnes*, potendo trovare applicazione solo grazie alla sua forza persuasiva (vedi p. 51 di "Global

comprensibile, se si pensa che “...if the Declaration had incorporated any kind of complaints mechanism, it simply would not have been adopted. That said, the Declaration does incorporate a “follow – up” procedure that in effect imposes reporting obligations upon all Member States irrespective of whether they have ratified the Conventions concerned. This is clearly less effective than a full – blooded supervisory process...”¹⁵².

Sebbene debba essere annoverata all'interno delle fonti di *soft law*, la solenne enunciazione contenuta nella Dichiarazione ha comportato che le convenzioni che contemplano tali diritti acquisiscano valore fondamentale ed assurgano a principi costituzionali dell'ILO: in tale maniera, l'efficacia vincolante delle convenzioni in questione si è estesa a tutti gli Stati membri, a prescindere dalla ratifica¹⁵³.

Uno dei problemi che concerne alcune di tali convenzioni è la mancanza della loro implementazione, dovuta a svariate ragioni: tra queste, possono essere individuate la complessità delle regole, l'atteggiamento di resistenza dell'*employer*, a livello individuale e/o collettivo, la debolezza dello Stato – nazione, ecc.¹⁵⁴.

La questione non può essere trascurata, se si considera che il perdurare di tale situazione contribuisce ad indebolire i sistemi di relazioni industriali e l'organizzazione delle relazioni di lavoro: in taluni casi, la complessità delle disposizioni legislative ed i metodi per implementarle possono

law vs. Local law”). Si veda, altresì, C. KAUFMANN, S. HERI, *Globalisation and Core Labour Rights: What Role for the World Bank and the International Monetary Fund*, NCCR Trade Regulation, Working Paper n° 1/2008, Febbraio 2008, ove si rileva (pp. 4 – 5) che “...Formally, the Declaration is not a legally binding instrument. Yet, ILO member states are expected to comply. Therefore, the Declaration falls under the broad notion of *soft law*...”.

¹⁵² B. CREIGHTON, *Freedom of Association*, in R. BLANPAIN (edited by), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market*, IX and revised edition, 2007, Wolters Kluwer, p. 286.

¹⁵³ Sull'analisi della questione concernente il riconoscimento a tali diritti del rango di norme del diritto internazionale generale, si veda *infra*.

¹⁵⁴ J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), p. 359.

costituire la ragione dell'assenza di capacità di dare attuazione a concetti basilari del diritto del lavoro¹⁵⁵.

Occorre valutare quale sia l'aspettativa e la percezione del diritto: come già rilevato in precedenza, l'attività di ratifica delle convenzioni può fornire utili elementi atti a verificare lo stato di effettiva vigenza dei *labour standards* nei paesi membri. Nell'ottica di una valutazione rigorosa e esauriente, tuttavia, il numero limitato di ratifiche delle convenzioni e/o la loro ristretta efficacia non devono condurre a far ritenere che l'incidenza sui sistemi nazionali del diritto del lavoro sia pressoché inesistente.

L'attività istituzionale dell'ILO, nel corso degli ultimi anni, ha rivolto la propria attenzione all'enfaticizzazione dell'importanza dei *core labour standards* ed all'implementazione di una *legislative framework* in grado di stabilire ed assicurare un equilibrio tra sicurezza sociale e dinamiche economiche.

In questa prospettiva - che sottintende, evidentemente, il delicato problema di garantire uno sviluppo effettivamente sostenibile, in grado di assicurare crescita economica e progresso sociale, e, quindi, di migliorare le condizioni del lavoratore e garantire, nel contempo, concorrenza leale nel mercato - l'ILO ha dimostrato, in svariate occasioni, grande attenzione e senso di responsabilità in relazione all'evoluzione del suo ruolo istituzionale all'interno dell'economia globalizzata, nonché alla promozione dei diritti fondamentali del lavoratore.

In via estremamente sintetica, possono ricordarsi, innanzitutto, il rapporto del Direttore Generale Hansen nel 1994¹⁵⁶, nonché i *reports* del *Working Party on the social dimension of globalization*¹⁵⁷.

¹⁵⁵ J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), pp. 359 – 360.

¹⁵⁶ ILO, *Defending Values, Promoting Change, Social Justice in a Global Economy: an ILO Agenda*, Geneva, 1994.

¹⁵⁷ Creato nel 1994 con la denominazione di *Working Party on the social dimension of the liberalization of the international trade*, ha successivamente, nel 2000, cambiato nome in

Di particolare importanza il *report* del 2000¹⁵⁸, che ha sottolineato la necessità di garantire ad ogni individuo la possibilità di accesso ad un *decent work*, ossia un posto di lavoro decoroso in condizioni di sicurezza, equità, libertà e dignità¹⁵⁹.

La realizzazione di tale modello può avvenire mediante l'adozione di quattro strategie, l'una complementare all'altra, individuate nell'“...*achieving fundamental principles and rights at work; the creation of greater employment and income opportunities for women and men; extending social protection; and promoting social dialogue...*”¹⁶⁰.

considerazione dell'estensione delle sue competenze a tutti gli aspetti del processo di globalizzazione che possono incidere sullo sviluppo sociale.

¹⁵⁸ ILO, *Decent Work in the Global Economy*, International Policy Group, Geneva, Discussion Paper n° 1, 2000.

¹⁵⁹ “...*The expanding global economy reaches people by helping enterprises to grow, and providing opportunities for income and employment. But more women and men need to benefit, and more attention needs to be paid to productivity, to security and protection. The global has to deliver decent work and that is the ILO's primary goal today...*”: ILO, *Decent Work in the Global Economy*, cit., p. 1. Sul modello del *decent work*, cfr. A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales : una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, cit., pp. 195 – 196; ILO, *ILO Decent Work Country Programmes: a Guidebook*, Geneva, International Labour Office, 2005; ILO Circular n° 598, *A Framework for Implementing the Decent Work Agenda*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/1/n598rac/index.pdf>; ILO Circular n° 599, *Decent work country programmes*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/1/n599rac/index.pdf>; ILO Circular n° 236, *Reorganization of ILO Field Structure*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/2/n236rac/index.pdf>; ILO, *Strategic Policy Framework 2006-09*, available at <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/download/pdf/06-07/gbspf.pdf>; P. AUER, *Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente*, Organizacion Internacional del Trabajo, 2008; OIT, *Trabajo Decente*, Ginebra, 1999; J. SOMAVIA, *Perspectives on Decent Work*, Geneva, International Labour Office, 2000; D. PECCOUD (edited by), *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work*, Geneva, International Labour Office, 2004; D. KUCERA, *Decent Work and Rights at Work: New Measures of Freedom of Association and Collective Bargaining*, in R. BLAINPAIN, C. ENGELS (eds.), *The ILO and the Social Challenges of the 21st Century*, Kluwer, 2001; M. WEISS, *Realising Decent Work in Africa*, Keynote Speech at the Opening Ceremony of the Fifth African Regional Congress of the IIRA in Cape Town, 26 March 2008.

¹⁶⁰ ILO, *Decent Work in the Global Economy*, cit., p. 2.

In secondo luogo, vengono in rilievo i *reports* del Direttore Generale Somavia¹⁶¹, volti alla promozione di forme di coordinamento con altre organizzazioni internazionali, al fine di estendere la portata del raggio di azione internazionale; infine, il *report* finale della *World Commission on the social dimension of globalisation established by the International Labour Organization*¹⁶², nel quale sono state indicate due strategie al fine di attenuare e contrastare le conseguenze negative, sul piano della tutela dei lavoratori, della globalizzazione.

Da una parte, il rafforzamento del rispetto dei *core labour standard*, quale base normativa minima comune; dall'altra parte, il rafforzamento dei sistemi di cooperazione multilaterale in campo sociale ed economico, sotto il duplice profilo della creazione di processi decisionali più trasparenti, responsabili e democratici, e del coinvolgimento di un maggior numero di attori nei processi medesimi.

1.3. La natura consuetudinaria dei core labour standards nell'azione dell'Onu e di altri enti ad esso appartenenti e nella prassi più recente delle organizzazioni internazionali

Si è visto che i *core labour standards*¹⁶³ sanciti nella Dichiarazione dell'ILO del 1998 sono da considerarsi quali diritti minimi essenziali del lavoratore,

¹⁶¹ *Decent work*, Geneva 1999; *Reducing the decent work deficit: a global challenge*, Geneva 2001. Da ultimo, è possibile ricordare il recentissimo *Report of the Director – General – Recovery and Growth with Decent Work*, International Labour Conference, 25 May 2010.

¹⁶² Tale Commissione è stata creata nel 2002 ed ha presentato il suo rapporto finale, *A fair globalization. Creating opportunities for all*, nel 2004. Il testo del *report* è disponibile sul sito <http://www.ilo.org/public/english/fairglobalization/report/index.htm>.

¹⁶³ Per la definizione di *core labour standards* nell'ILO, si rinvia a B. LANGILLE, *The ILO and the New Economy: Recent Developments*, in *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, vol. 15, 1999, pp. 238 e ss.; BELLACE, *The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, 2001, pp. 275 e ss.. Si vedano, altresì, i riferimenti bibliografici richiamati con riferimento alla Dichiarazione di Ginevra del 1998.

destinati ad essere riconosciuti e rispettati da tutti gli Stati membri, indipendentemente dalla ratifica delle relative Convenzioni che li contemplano: queste ultime sono assurde, infatti, al rango di principi costituzionali dell'organizzazione¹⁶⁴.

Lo Stato, che risulta essere il (solo?) destinatario diretto ed immediato di esse, deve continuare a mantenere un ruolo principale nelle operazioni di ratifica e di applicazione dei *core labour standards*, in maniera tale che l'identità e la funzione normativa nazionale non vengano depauperate, né marginalizzate dalla proliferazione, sulla scena internazionale, di nuovi canali di produzione normativa autoreferenziali.

Il passo ulteriore da compiere è chiedersi se sia possibile, in considerazione delle molteplici manifestazioni di consenso che si registrano sul piano della prassi internazionale, ritenere esistenti tutti i presupposti (*diuturnitas* e *opinio iuris ac seu necessitatis*) per l'attribuzione, a tali convenzioni, del rango di norme di diritto internazionale generale.

Preliminarmente, non si deve trascurare, a tal proposito, che i diritti dei lavoratori rappresentano la percezione più consensuale dei diritti umani, compresi i diritti alla dignità, alla vita ed alla parità.

Inseriti nel quadro di un'economia globale, si rafforza la sensazione che i *labour rights* debbano essere considerati come *international human rights*: non a caso, “...*the idea that all citizens of the world possess basic rights has gained currency, and it is certainly reasonable to argue that the workplace, the location in which people spend most of their lives, should*

¹⁶⁴ Come rilevato da C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., pp. 78 – 79, “...Il carattere vincolante di tale impegno non discenderebbe tanto dalla natura del documento, che resta una manifestazione che rileva del *soft law* internazionale, quanto direttamente dalla membership OIL, che comporta l'accettazione volontaria dei “...*principe set droits enonces dans la Constitution et dans la Declaration de Philadelphie...*” (par. 1, lett. a), anche quando i membri dell'Organizzazione “...*n'ont pas ratifié les conventions en question...*” (par. 2)...”.

*be the locus not just of labour rights, traditionally conceived, but also transnational human rights...*¹⁶⁵.

Si deve, inoltre, rilevare che “...*the international human rights movement may be said to have begun with the founding of the ILO in 1919 and the adoption thereafter of the first international labour conventions...*”¹⁶⁶.

In senso analogo, è stato precisato che la Costituzione dell’ILO deve essere considerata quale il fondamento del “...*droit international concernant les libertes individuelles essentielles...*”, a conferma delle particolari relazioni esistenti tra le norme internazionali del lavoro ed i diritti dell’uomo.

Pare potersi, pertanto, riconoscere la natura di *basic human rights* ai diritti (del lavoratore) di essere trattato con dignità e rispetto sul luogo di lavoro, posto che “...*their international entrenchment aims to protect universal features of human beings from state or state – authorized form of coercion...*”¹⁶⁷.

In secondo luogo, la tradizionale dicotomia tra la categoria dei diritti civili e politici, da una parte, e quella dei diritti economici, sociali e culturali,

¹⁶⁵ J. ATLESON, *The Voyage of the Neptune Jade: Transnational Labour Solidarity and the Obstacles of Domestic Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., p. 379.

¹⁶⁶ V.A. LEARY, *The Paradox of Workers’ Rights as Labor Rights as Human Rights*, in L. COMPA, S. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights and International Trade*, Philadelphia, Pennsylvania, Pennsylvania University Press, 1996, p. 25.

¹⁶⁷ P. MACKLEM, *The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers’ Right, Human Right, International Right?*, in P. ALSTON (edited by), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005, p. 62. In argomento, sia consentito il rinvio a V.A. LEARY, *The Paradox of Workers’ Rights as Labor Rights as Human Rights*, in L. COMPA, S. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights and International Trade*, cit.; P. ALSTON (edited by), *Labour Rights as Human Rights*, cit.; N. VALTICOS, *International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000*, in *International Labour Review*, num. 137, 1998, pp. 135 e ss.; J.P. LAVIEC, *La protection des droits economiques, et sociaux de l’homme par l’Organisation Internationale du Travail*, in *Revue universelle des droits de l’homme*, vol. 3 (3), mars 1991, pp. 61 e ss..

dall'altra¹⁶⁸ – che ha trovato fertile terreno in accordi internazionali ed in sistemi regionali del passato¹⁶⁹ – non sembra tuttora sostenibile.

Il progressivo superamento dell'originaria classificazione tradizionale trova, da un lato, fondamento, infatti, nelle reiterate e recenti manifestazioni della prassi ONU, caratterizzate dal riconoscimento della natura indivisibile ed interdipendente dei diritti dell'uomo: Conferenza Internazionale sui Diritti Umani di Teheran (1968)¹⁷⁰, Dichiarazione sul Diritto allo Sviluppo (1986)¹⁷¹, Dichiarazione Finale della Conferenza Mondiale sui diritti umani di Vienna (1993)¹⁷², risoluzione dell'Assemblea Generale adottata a conclusione del Summit mondiale delle Nazioni Unite nel 2005¹⁷³.

Dall'altro lato, è dato rilevare la tendenza relativa all'adozione di accordi internazionali che contemplano l'unitarietà di strumenti normativi e di procedure di controllo in ordine alla tutela delle varie tipologie di diritti¹⁷⁴.

¹⁶⁸ La distinzione risiederebbe, per lo più, nella diversa natura degli impegni assunti dallo Stato: con riferimento ai diritti civili e politici, si è sottolineato il loro carattere assoluto e la loro attuazione immediata, che si traduce in un obbligo di *non facere* da parte del potere pubblico; i diritti economici, sociali e culturali avrebbero natura relativa e carattere programmatico, posto che la loro attuazione sarebbe condizionata dalla disponibilità di risorse economiche.

¹⁶⁹ Basti ricordare l'*International Covenant on Civil and Political Rights* del 1966, l'*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* del 1966, la *Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali* del 1950, la *Convenzione Americana sui diritti umani* del 1966, il relativo *Protocollo addizionale in materia di diritti economici, sociali e culturali*, la *Carta africana dei diritti umani e dei popoli* del 1981, la *Carta araba dei diritti dell'uomo* del 1994.

¹⁷⁰ U.N. GAOR, 23rd session, U.N. Doc. A/Conf. 32/41 (1968), art. 13.

¹⁷¹ "...All human rights and fundamental freedoms are indivisible and interdependent; equal attention and urgent consideration should be given to the implementation, promotion and protection of civil, political, economic, social and cultural rights...": *Declaration on the Right to Development*, GA Res. 41/128, 4 December 1986, art. 6.2.

¹⁷² "...All human rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated. The international community must treat human rights globally in a fair and equal manner, on the same footing, and with the same emphasis...": *The Vienna Declaration and Programme of Action*, Vienna, 14 – 25 June 1993, U.N. Doc., A/CONF. 157/23, par. 5.

¹⁷³ U.N. A/RES/60/1, 24 Ottobre 2005.

¹⁷⁴ Cfr., in proposito, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne, in *U.N.T.S.*, vol. 1249, p. 13; ovvero la Convenzione sui diritti del fanciullo, in *U.N.T.S.*, vol. 1577, p. 3.

In questa prospettiva, si è precisato che l'autorità statale ha, in concreto, tre diversi tipi di intervento, con riferimento a ciascun diritto tutelato:

- 1) *to protect*, vale a dire di offrire strumenti adeguati per prevenire o sanzionare eventuali interferenze di terzi soggetti nell'esercizio del diritto;
- 2) *to respect*, vale a dire di non porre in essere qualsivoglia attività che possa incidere negativamente sul libero esercizio del diritto da parte dell'individuo;
- 3) *to fulfill*, vale a dire di promuovere l'adozione di *policies* che contemplino obblighi positivi di stanziamento ed investimento di risorse poste a garanzia del libero esercizio del diritto da parte dell'individuo¹⁷⁵.

Pertanto, i diritti in sé e per sé considerati, quale che sia la categoria alla quale appartengono - sociale, politica o civile - danno luogo ad obbligazioni positive e negative a carico dello Stato.

Nonostante presentino caratteristiche diverse ed abbiano ad oggetto la tutela di differenti interessi¹⁷⁶, queste due categorie tendono a sovrapporsi, nel senso che ciascuno dei diritti di cui sopra presenta una *atomistic dimension* ed una *social dimension*, che si basano su punti di vista opposti dell'autonomia individuale e di scelta.

La prima, infatti, “...*that seeks to erect barriers between individuals in society...*, *assumes that each individual has pre – given interests that the*

¹⁷⁵ Cfr., in proposito, A. EIDE, *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, in A. EIDE, C. KRAUSE, A. ROSAS, *Economic, Social and Cultural Rights*, The Hague, 2001, pp. 9 e ss.. Si precisa che per le organizzazioni internazionali, il triplice livello di coinvolgimento diventa *to recognize, to protect and to respect*.

¹⁷⁶ “...*Social rights are often characterized as vague in terms of the obligations they mandate, progressive in terms of the steps required for their realization, and complex and diffuse in terms of the interests they protect... ...Civil and political rights appear more determinate than social rights because they have benefited from repeated invocation, delineation, and evolution in the adjudicative process... ...Civil and political rights typically protect interests associated with individual autonomy and political participation, whereas social rights typically protect interests associated with individual and social wellbeing...*” (pp. 518 – 520): D.M. DAVIS, P. MACKLEM, G. MUNDLAK, *Social Rights, Social Citizenship, and Transformative Constitutionalism: A Comparative Assessment*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 511 e ss..

judiciary ought to protect by ensuring that others do not interfere with their expression and realization. It thus assumes that preferences are generated by individuals and that, in externalizing and executing preferences, the individual can advance her interests on her own. Collective allegiances are protected only in so far as such allegiances are the outcome of individual choice...¹⁷⁷.

La seconda, invece, “...that seeks to connect individuals and protect collective allegiances..., assumes that society provides a shared intelligibility to human existence and shapes the formation of individual preferences. The choosing self celebrated by the atomistic dimension is profoundly affected by the society in which she lives. Her choices are strongly informed by institutional structures, normative baselines, legal entitlements, and social norms. Many individuals cannot externalize and execute their preferences by themselves; exploring new choices and identifying new possibilities require social supports...¹⁷⁸”.

Con riguardo alle fattispecie relative ai *core labour standards* contenuti nella Dichiarazione di Ginevra del 1998, occorre chiedersi se sia possibile compiere un ulteriore *step* e verificare se esse possano ritenersi appartenenti anche al diritto internazionale generale¹⁷⁹.

¹⁷⁷ D.M. DAVIS, P. MACKLEM, G. MUNDLAK, *Social Rights, Social Citizenship, and Transformative Constitutionalism: A Comparative Assessment*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., p. 521.

¹⁷⁸ D.M. DAVIS, P. MACKLEM, G. MUNDLAK, *Social Rights, Social Citizenship, and Transformative Constitutionalism: A Comparative Assessment*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., p. 521.

¹⁷⁹ In senso affermativo, cfr. C. KAUFMANN, S. HERI, *Globalisation and Core Labour Rights: What Role for the World Bank and the International Monetary Fund*, cit.: “...As norms of customary international law the labour rights protected by the Universal Declaration apply *erga omnes* and are therefore seen as obligations towards the international community as a whole...” (pp. 5 – 6); V. MARLEAU, *Reflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail*, in *Les normes internationales du travail, un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, ILO, 2004, pp. 363 e ss.. In argomento, si vedano R. BLANPAIN, M. COLUCCI, *The globalisation of labour standards: the soft law track*, in *Bulletin of comparative labour relations*, The Hague, 2004; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di*

Sono molteplici, in tal senso, le manifestazioni della prassi internazionale, che comprendono sia le attività di organizzazioni intergovernative competenti in materia di diritti umani e del lavoro, sia i dibattiti svoltisi all'interno di istituzioni internazionali a vocazione economica, senza peraltro trascurare il ruolo dei sistemi di integrazione regionale di cui si dirà nei paragrafi che seguono.

Rileva, innanzitutto, l'attività dell'ONU di elaborazione e promozione di norme internazionali poste a garanzia della dignità umana: non a caso, *"...the core labour rights of the ILO Declaration –with the exception of the abolition of child labour –can be traced back all the way to the Universal Declaration of Human Rights of 1948..."*¹⁸⁰.

Il concetto di *core labour rights* trova conferma, poi, nella Dichiarazione e nel Programma d'azione del *The Copenhagen World Summit for Social Development*¹⁸¹, cui hanno fatto seguito, da una parte, il vertice sullo sviluppo sociale tenutosi a Ginevra nel 2000 - che si è concluso con la risoluzione approvata il 1 Luglio 2000, contenente espliciti richiami alla Dichiarazione dell'ILO del 1998 ed ai diritti ivi sanciti - e, dall'altra parte, la c.d. Dichiarazione del Millennio, ove si ribadisce l'impegno degli Stati alla *"...promotion et protection de tous les droits de l'homme... ...et le plein*

lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC, cit., pp. 20 e ss. e pp. 104 e ss.; S. SANNA, Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale, cit., pp. 117 e ss.. In senso più critico, cfr. P. BENJAMIN, Beyond the boundaries: prospects for expanding labour market regulation in South Africa, G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work, cit., p. 198, ove si rileva che "...a very strong argument can be made that those conventions that apply to "workers" or whose application is not expressly restricted to "employees" or "employed persons" create obligations on ratifying countries to grant appropriate protections to all persons engaged in the labour market, irrespective of their contractual arrangements. The precise content of this obligation would depend on which conventions a country has ratified and a construction of the application clauses of those conventions...".

¹⁸⁰ C. KAUFMANN, S. HERI, *Globalisation and Core Labour Rights: What Role for the World Bank and the International Monetary Fund, cit., p. 5.*

¹⁸¹ *Final Copenhagen Declaration and the Program of Action, Report of the World Summit for Social Development, Copenhagen 6-12 March 1995, UN doc. A/CONF.166/9. In particolare, nel par. 54, lettera b, del Programma d'Azione si richiamano "...basic workers rights, including prohibition of forced labor and child labor, freedom of association and the right to organize and bargain collectively, equal remuneration for men and women..."*.

*respect des droits fondamentaux au travail qui comptent parmi les elemento essentiels pour la realisation d'un developpement social centrè sur l'etre humain...*¹⁸².

La Dichiarazione di Ginevra del 1998 viene, altresì, richiamata nell'iniziativa del Segretario Generale Kofi Annan denominata *Global Compact*, proposta durante il *World Economic Forum* di Davos del 1999: tra i principi che la comunità finanziaria internazionale è richiesta di attuare attraverso un “...*global compact of shared values and principles, which will give a human face to the global market...*” sono annoverati, infatti, i quattro *core labour standards*¹⁸³.

Più precisamente, posto che rappresentano “...*a universal consensus among those concerned with labour issues that the principles need to be promoted and protected worldwide...*”, gli Stati “...*whether or not they have ratified the relevant conventions, have an obligation to respect, to promote and to realize in good faith...*”¹⁸⁴ tali principi.

Anche nelle attività e nelle iniziative poste in essere da istituzioni sovranazionali a vocazione prettamente economica, è dato riscontrare la condivisione della nozione di *core labour standards* elaborata dall'ILO: si possono ricordare, sotto questo aspetto, il *Report on Trade, Employment and Labour Standards* del 1996¹⁸⁵ e quello *on International Trade and Core Labour Standards* del 2000¹⁸⁶, entrambi dell'OECD¹⁸⁷; *the OECD*

¹⁸² UN Doc. A/RES/55/2 del 13 Settembre 2000.

¹⁸³ *Freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining (principle); elimination of forced and compulsory labour (principle 4); effective abolition of child labour (principle 5); elimination of discrimination in respect of employment and occupation (principle 6).*

¹⁸⁴ UNITED NATIONS, *Guide to the Global Compact: a Practical Understanding of the Vision and nine principles*, in www.unglobalcompact.org. In argomento, cfr. K. BASU, *Compacts, Conventions and Codes: Initiatives for Higher International Labour Standards*, in *Cornell International Law Journal*, 2001, pp. 487 e ss..

¹⁸⁵ OECD, *Trade, Employment and Labor Standards: A Study of Core Workers'Rights and International Trade*, 1996, con particolare riferimento a p. 10.

¹⁸⁶ OECD, *International Trade and Core Labor Standards*, 2000, con particolare riferimento a pp. 17 - 18.

Guidelines for Multinational Enterprises (su cui *infra*, cap. 3), il cui Preambolo, dalla revisione del Giugno 2000, contiene riferimenti espliciti alla Dichiarazione di Ginevra del 1998; la *WTO Singapore Ministerial Declaration* adottata in data 13 Dicembre 1996¹⁸⁸, confermata nella *WTO Doha Ministerial Declaration* del 14 Novembre 2001¹⁸⁹ (ivi, tuttavia, non fu possibile affrontare la tematica delle questioni sociali e, soprattutto, dell'inserimento di una clausola sociale negli accordi commerciali fra paesi membri dell'Organizzazione); il c.d. *Geneva Consensus* invocato dal Direttore Generale del WTO, Pascal Lamy, nel 2006¹⁹⁰, volto alla realizzazione dell'obiettivo di "...*humanise globalisation... ..to enhancing the development of social, economic... ..aspects of humanity...*"¹⁹¹; le *policies* ed i programmi avviati dalla *World Bank* volti a valutare l'effettivo rispetto dei *core labour standards* da parte degli Stati beneficiari dei prestiti erogati¹⁹².

¹⁸⁷ Sui due rapporti, si rinvia a J. SALZMAN, *Labour Rights, Globalization and Institutions: The Role and the influence of Organization for Economic Cooperation and Development*, in *Michigan Journal of International Law*, vol. 21, 2000, pp. 769 e ss.; S. CHARNOVITZ, *Trade, Employment and Labour Standards: The OECD Study and recent Developments in the Trade and Labour Standards Debate*, in *Temple International & Comparative Labour Journal*, 1997, pp. 131 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 151 e ss.; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., pp. 39 e ss.; W.B. GOULD IV, *Labour Law for a Global Economy: The Uneasy case for International Labour Standards*, in *Nebraska Law Review*, 80, 2001, pp. 715 e ss. ed in R.J. FLANAGAN, W.B. GOULD IV (edited by), *International Labour Standards, Globalisation, Trade and Public Policy*, Stanford, 2003, pp. 1 e ss..

¹⁸⁸ WT/MIN (96)/DEC, Doc. No. 96-5316.

¹⁸⁹ "...We reaffirm our declaration made at the Singapore Ministerial Conference regarding internationally recognized core labour standards. We take note of work under way in the International Labour Organization (ILO) on the social dimension of globalization...": WT/MIN(01)/DEC/W/1, para. 8.

¹⁹⁰ *Humanising Globalisation*, Santiago del Cile, 30 Gennaio 2006, in www.wto.org.

¹⁹¹ Si veda, altresì, il discorso pronunciato da Lamy nella cerimonia d'apertura della Conferenza Interministeriale del WTO di Hong – Kong (13 – 18 Dicembre 2005), dove vengono richiamati i concetti di *level playing field* e di *fair trade* quali fattori di progresso e sviluppo sociale.

¹⁹² Assai interessante appare la questione, che non può essere analizzata in questa sede, relativa all'eventuale esistenza, in capo alle istituzioni finanziarie e monetarie internazionali (*World Bank* e *International Monetary Fund*), di competenze in materia di *human rights* e, nella specie, di diritti sociali fondamentali: in proposito, cfr. B. GHAZI,

Non si possono trascurare, ovviamente, i vari rapporti globali che l'ILO ha redatto nel corso degli ultimi anni sulla base dei rapporti presentati dai singoli Stati membri e relativi alla ratifica ed all'applicazione dei quattro *core labour standards*, da considerarsi, da un lato, quale chiaro indice delle violazioni tuttora perpetrate, ma anche, dall'altro lato, quale sicura manifestazione dell'impegno e della volontà degli Stati e della comunità internazionale di promuoverne il rispetto.

Nell'ultimo *review* in ordine cronologico, viene evidenziato che "...*The review of the 1998 Declaration's annual reports in 2009 shows that despite challenges, a large majority of reporting States continue to promote the realization of fundamental principles and rights at work in the globalized world... ...As part of the four strategic objectives of the ILO, fundamental principles and rights at work should be promoted and strengthened in the Decent Work Agenda in the light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. In this way, ILO member States should be in a better position to realize these fundamental principles and rights and reach their objectives in the context of globalization...*"¹⁹³.

Pare, pertanto, possibile ritenersi che ciascuno dei diritti dei lavoratori qualificati come fondamentali presenti natura consuetudinaria e sia

The IMF, the World Bank, Group and the Question of Human Rights, Ardsley, New York, 2005; M. DARROW, *Between light and shadow: The World Bank, the International Monetary Fund and International Human Rights Law*, Oxford, 2003; C. KAUFMANN, S. HERI, *Globalisation and Core Labour Rights: What Role for the World Bank and the International Monetary Fund*, cit.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 103 e ss.; S. SKOGLY, *The Human Rights Obligations of the World Bank and the International Monetary Fund*, London 2001; S. GOLUB, *International Labour Standards and International Trade*, working paper, IMF Research Department, 1997; H. MORAIS, *The Globalisation of Human Rights Law and the Role of International Financial Institutions in Promoting Human Rights*, in *George Washington International Law Review*, 2000, 33, pp. 7 e ss.; J.D. CIOCARI, *The Lawful Scope of Human Rights Criteria in World Bank Credit Decision: An Interpretative Analysis of the IBRD and the IDA Articles of Agreements*, in *Cornell International Law Journal*, 2000, 33, pp. 331 e ss.,

¹⁹³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Governing Body, GB.304/3, Geneva, 23 February 2009.

oggetto, allo stato attuale, di un obbligo di diritto internazionale generale, in conformità all'evoluzione di una prassi (internazionale) sempre più uniforme e costante.

L'inclusione delle disposizioni di natura pattizia che contemplano i *core labour rights* tra le norme internazionali di carattere generale¹⁹⁴, in virtù del consenso manifestato dalla comunità internazionale, produce riflessi di rilievo, non semplicemente e solamente confinati all'estensione del carattere vincolante nei confronti di tutti i soggetti della comunità internazionale.

In questa prospettiva, si può ipotizzare che gli Stati che non abbiano proceduto alla ratifica delle *fundamental conventions* potranno invocare, in caso di violazioni, l'applicazione dei mezzi di risoluzione delle controversie previsti dal diritto internazionale.

Parimenti, i meccanismi di adattamento automatico al diritto internazionale generale contemplati dagli ordinamenti domestici consentono di ritenere che anche i singoli individui siano legittimati attivamente, nell'ipotesi di violazioni, a ricorrere alle autorità giudiziarie nazionali¹⁹⁵.

¹⁹⁴ Sul concetto di consuetudine internazionale, si rinvia a L. FERRARI BRAVO, *Methodes de recherche de la costume internationale dans la pratique des Etats*, in *Recueil des Cours*, 1985, pp. 233 e ss.; VILLIGER, *Customary International Law and Treaties*, The Hague, Boston, London, 1997, pp. 15 e ss.; MULLERSON, *The Interplay of Objective and Subjective Elements in Customary Law*, in WELLENS (edited by), *International Law: Theory and Practice. Essays in Honour of Eric Suy*, The Hague, Boston, London, 1998, pp. 161 e ss.; O. ELIAS, *The Nature of Subjective Element in Customary International Law*, in *International and Comparative Law Quarterly*, 1995, pp. 501 e ss.; I.E. LOBO DE SOUZA, *Direito Internacional Costumeiro*, Porto Alegre, 2001.

¹⁹⁵ In questi termini, cfr. anche S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 102.

2. Livello regionale: gli accordi di integrazione economica regionale

2.1 Analisi dei principali livelli di cooperazione economica a livello regionale

Da un punto di vista comparativo ed internazionale, si rende necessario procedere ad un'analisi delle diverse esperienze "regionali" nella disciplina delle *labour relations* e del *labour law*, così come inserita e prevista nell'ambito degli accordi regionali di cooperazione economica.

Attraverso tale analisi, sarà possibile verificare come, in base ai diversi contesti economici, nonché in relazione ai differenti gradi di cooperazione, siano stati adottate tecniche definitorie e di metodo strettamente legate alle realtà industriali ed alle specificità dei differenti sistemi legali cui si riferiscono.

Un'analisi comparativa "critica" risulta essere, infatti, utile nell'ottica di valutare come i vari sistemi industriali reagiscono alle sfide poste dall'economia globalizzata, e, tenuto conto della diversità del "background" economico, politico, sociale e culturale, può fornire elementi utili nell'ottica di individuare ed elaborare percorsi e soluzioni comuni (e democratiche) condivise.

Alla luce di tale analisi, verranno messi in evidenza i punti deboli ed i punti di maggior forza di tali esperienze regionali.

2.2.1. Unione Europea: dal Consiglio d'Europa al processo di costituzionalizzazione dei diritti sociali

La *labour dimension* del sistema regionale europeo è, indubbiamente, la più avanzata e sviluppata forma di *regional labour integration* tra tutti i sistemi di integrazione economica a livello regionale: eppure tra le ragioni

che furono all'origine della nascita della Comunità Economica Europea non è dato annoverare motivazioni di carattere sociale¹⁹⁶.

E' possibile rinvenire la prima manifestazione del concreto interesse rivolto alla dimensione sociale nel *preliminary guidelines for a community's social policy programme*, elaborato dalla Commissione Europea nel 1971, cui fece seguito, l'anno successivo, la Dichiarazione dei capi di Stato e di governo al summit di Parigi (19 – 21 Ottobre 1972): in quella occasione vennero definiti nuovi campi di azione della Comunità, tra cui quello sociale¹⁹⁷.

Queste furono le premesse per l'adozione, ad opera del Consiglio, di una risoluzione (gennaio 1974) che determinò l'istituzione del Fondo Sociale Europeo e del *Social Action Programme*¹⁹⁸.

Gli anni successivi furono caratterizzati da ulteriori attività ed interventi in materia sociale, anche se di minore intensità: possono ricordarsi, in questa sede, alcune direttive volte a regolamentare tematiche tipiche del

¹⁹⁶ Il concetto di integrazione europea e di mercato economico comune trovarono giustificazione in un'esigenza di carattere politico ed economico: la necessità di prevenire ed evitare il sorgere di un ulteriore conflitto all'interno dell'Europa poteva essere soddisfatta, infatti, solo attraverso l'accrescimento dell'interdipendenza e della stabilità degli stati europei. Sul punto, cfr. B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law, cit.*, pp. 20 e ss.; W. CAIRNS, *Introduction to European Union Law*, Cavendish Publishing, London, 2002; J. MCCORMICK, *The European Union: Politics and Policies*, Westview Press, Boulder, 1999; cfr., altresì, D. WEIGALL, P. STIRK, *The Origins and Development of the European Community*, Leicester University Press, Leicester, 1992. E' possibile anche consultare il sito http://europa.eu/abc/history/index_it.htm.

¹⁹⁷ I nuovi campi di azione ivi definiti furono quelli relativi alle politiche regionali, ambientali, sociali, energetiche e industriali: con particolare riferimento alla materia sociale, fu precisato che "...attached as much importance to vigorous action in the social field as to the achievement of economic union... ..It is essential to ensure the increased involvement of labour and management in the economic and social decisions of the Community...".

¹⁹⁸ "...The programme concentrated on achieving full and better employment, the improvement of living and working conditions, the movement towards greater industrial democracy for workers, and the increased involvement of management and labour in the economic and social decisions of the Community...": B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law, cit.*, pp. 21 – 22; cfr., altresì, R. BLANPAIN, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, 2002.

rapporto individuale di lavoro¹⁹⁹, il *Memorandum* per il rilancio dell'integrazione europea²⁰⁰ presentato dal presidente della Repubblica francese, François Mitterand, in occasione della sua prima partecipazione al Consiglio europeo (1981), l'adozione dell'Atto Unico Europeo²⁰¹ (1986).

¹⁹⁹ L'intervento normativo della Comunità ha riguardato la tutela dei lavoratori nel caso di licenziamenti collettivi (Dir. 75/129), di trasferimento d'azienda (Dir. 77/187), di insolvenza delle imprese in crisi (80/987), la parità di trattamento fra uomo e donna in materia di lavoro (Dir. 76/207).

²⁰⁰ Il Memorandum francese si basava sulla creazione di uno *spazio sociale europeo*, di cui si era già iniziato a parlare a partire dalla Conferenza di Parigi del 1972. Secondo quanto stabilito dal Memorandum, la creazione di una tale area "...corrisponde a tre obiettivi principali: a) porre l'occupazione al centro della politica sociale comunitaria, mediante un rafforzamento della cooperazione e dell'aménagement delle politiche comunitarie; b) intensificare il dialogo sociale sul piano comunitario e nazionale, all'interno e all'esterno dell'impresa; c) contribuire al miglioramento della concertazione sociale in materia di protezione sociale...". Il Memorandum, inoltre, indicava, quali obiettivi prioritari, l'occupazione e la protezione sociale, e raccomandava di adottare il dialogo sociale quale metodo di approccio globale, non solo alla Politica sociale, ma alla stessa integrazione europea: tale impostazione globale si poneva in evidente rottura rispetto all'approccio funzionalista e al metodo dell'evoluzione graduale e dell'integrazione dinamica degli anni precedenti. Sul punto, cfr. G. ARRIGO, *Il diritto del lavoro dell'Unione europea – Principi, fonti, libera circolazione e sicurezza sociale dei lavoratori*, Giuffrè editore, Milano, 1998; A. COLE, *Francois Mitterand: A Study in Political Leadership*, London, Routledge, 1994; L. CHAUVIN, *L'idée d'Europe chez Francois Mitterand*, DEA thesis, Paris, Institute of Political Studies, 1989.

²⁰¹ L'Atto Unico Europeo consentì di introdurre nel Trattato di Roma varie disposizioni destinate ad incidere in modo rilevante sulla politica sociale comunitaria. Esso annoverava tra le sue più importanti innovazioni l'attribuzione alla Comunità di competenze in taluni settori chiave della *labour dimension* quali l'ambiente di lavoro e la sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro. Gli articoli 118 A e 118 B, introdotti nel testo del Trattato, rispettivamente, dagli articoli 21 e 22 dell'AUE, prevedevano un ruolo più determinante rispettivamente per il Consiglio e per la Commissione. La prima norma stabiliva che gli Stati membri si adoperassero per "... promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori..." e si prefiggeressero "...come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore...": venivano, in tal modo, poste le basi giuridiche per l'azione della Comunità in tale ambito. Si prevedeva, inoltre, che il Consiglio, previo rispetto della procedura di cooperazione con il Parlamento e previa consultazione con il Comitato economico e sociale, potesse adottare direttive contenenti "...le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro...". La relativa deliberazione avveniva non più all'unanimità, ma secondo la regola della decisione a maggioranza qualificata: in tal modo, veniva eliminato uno degli elementi (l'unanimità) che avevano fortemente contribuito a rallentare il processo di armonizzazione.

La seconda norma introduceva una significativa novità, dato che incentivava la Commissione a "...sviluppare a livello europeo un dialogo tra le parti sociali, il quale possa sfociare, se esse lo ritengono opportuno, in relazioni convenzionali...". Erano le premesse per l'ingresso della contrattazione collettiva quale fonte di regolazione sociale: in tal modo, si sottolineava l'importanza del coinvolgimento delle parti sociali nella

Occorre aspettare la metà degli anni '80 per trovare rinnovate espressioni di attenzione ed interesse verso la *social dimension*.

Protagonista indiscusso di questo periodo fu Jacques Delors: consapevole del ruolo e dell'importanza dell'armonizzazione legislativa in materia sociale al fine di contrastare i fenomeni di distorsione della concorrenza all'interno del mercato comune dovuti alla presenza di norme meno protettive in materia di lavoro (*social dumping*), nonché di prevenire eventuali dinamiche di *race to the bottom*, considerò essenziale il legame tra le *social policies* e l'obiettivo di realizzare un mercato comune interno entro il 1992.

L'inscindibilità della relazione funzionale tra la realizzazione degli obiettivi di integrazione europea e l'attuazione di misure e strategie comunitarie in materia sociale, propria della visione di Delors - che auspicava la creazione di uno spazio sociale europeo, in grado di assicurare e garantire la tutela dei diritti sociali in un contesto caratterizzato da politiche

definizione degli obiettivi dell'integrazione europea e delle linee di intervento in materia sociale.

Non si può, poi, trascurare l'art. 23 dell'AUE che introdusse, nella parte terza del trattato CEE, un nuovo titolo V, con il quale veniva giuridificato ed istituzionalizzato l'impegno della Comunità a rafforzare la propria coesione economica e sociale, al fine di "...promuovere uno sviluppo armonioso dell'insieme della Comunità...".

In proposito, tra i numerosi contributi, cfr. J.P. JACQUE', *L'Acte unique européen*, in *Revue Trimestrielle de droit européen*, numero 4, 1986, pp. 575 e ss.; F. ALDECOA LUZARRAGA, *El Acta Única Europea: primer paso incierto en la profundización comunitaria hacia la Unión Europea*, in *Revista de Estudios Internacionales*, vol. 7, num. 2, 1986, pp. 543 e ss.; R. BONET MARCO, *Introducción al Acta Unica Europea. Europa, un espacio sin fronteras*, Madrid, ESIC, 1988; A. CAMPBELL, *The Single European Act and the implications*, in *International & Comparative Law Quarterly*, vol. 35, num. 4, 1986, pp. 932 e ss.; E. VOGEL - POLSKY, *L'acte unique ouvre-t-il l'espace social européen?*, in *Droit Social*, 1989, pp. 181 e ss.; J. DE RUYT, *L'Acte Unique Européen. Commentaire*, in *Etudes Européennes*, Collection dirigée par l'Institut de Etudes Européennes, 1987; H.J. GLAESNER, *L'Acte unique européen*, in *Revue Trimestrielle de droit européen*, num. 298, 1986, pp. 307 e ss.; D. ALLEN, *European Union, the Single European Act and the 1992 Programme*, in D. SWANN (edited by), *The Single European Market and Beyond. A Study of the Wider Implications of the Single European Act*, London and New York, Routledge, 1992; J. W. DE ZWAAN, *The Single European Act: Conclusion of a Unique Document*, in *Common Market Law Review*, 23, 1986; A. MORAVESIK, *Negotiating the Single European Act: National Interests and Conventional Statecraft in the European Community*, in *International Organization*, vol. 45, num. 1, 1991, pp. 19 e ss.;

concorrenziali - condusse all'elaborazione della *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*, firmata dai capi di stato e di governo di undici dei dodici Stati membri, riuniti in sede di Consiglio europeo a Strasburgo il 9 dicembre 1989²⁰².

L'adozione di una Carta dei diritti sociali fondamentali rispondeva all'esigenza di non trascurare la dimensione sociale nel quadro dei lavori volti a realizzare un mercato unico nella Comunità.

Non è un caso che nei *consideranda* introduttivi si riconobbe che “...nel quadro della costruzione del mercato unico europeo occorre conferire agli aspetti sociali la stessa importanza che agli aspetti economici...”: in particolare, i capi di stato e di governo sottolinearono la priorità che doveva essere accordata alla creazione di posti di lavoro, all'importanza del consenso sociale quale fattore di sviluppo economico, nonché il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione e/o esclusione.

Il catalogo dei diritti sociali fondamentali proclamati dalla *Social Charter* è costituito in parte da principi già presenti e codificati nel Trattato ed, in parte, da principi di cui si riscontra per la prima volta l'enunciazione, sia

²⁰² In argomento, cfr. C. PETTITI, *La Charte communautaire des droit sociaux fondamentaux des travailleurs: un progres?*, in *Droit Social*, vol. 4, 1990, pp. 387 e ss.; P. WATSON, *The Community Social Charter*, in *Common Market Law Review*, vol. 28, 1991, pp. 37 e ss.; M. DE LUCA, *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali: profili problematici e prospettive*, in *Foro Italiano*, 1990, V, c. 129; IDEM, *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali*, in AA.VV., *Dimensione sociale del mercato unico europeo*, Milano, Giuffrè, 1990, pp. 61 e ss.; B. RANGONI MACHAVELLI, *La politica sociale della Comunità Europea. Dalla Carta dei diritti sociali fondamentali alla cittadinanza dell'Unione*, in *Sociologia del diritto*, 1993, pp. 161 e ss.; M. Grandi, *Verso l'Europa sociale? Una riflessione a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali*, in www.lex.unict.it/eurolabor; M.F. DOMINICK, *Toward a Community Bill of Rights: The European Community Charter of Fundamental Social Rights*, in *International Labour Journal*, 1990 – 1991, pp. 639 e ss.; B. BERCUSSON, *The European Community's of Fundamental Social Rights of Workers*, in *The Modern Law Review*, vol. 53, num. 5, 1990, pp. 624 e ss.; B. HEPPLER, *The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights*, in *The Modern Law Review*, vol.53, num. 5, *New Perspectives on European Law*, 1990, pp. 643 e ss.; J.T. ADDISON, W. STANLEY SIEBERT, *The Social Charter of European Community: evolution and controversies*, in *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 44, num. 4, 1991, pp. 597 e ss.; S.J. SILVIA, *The Social Charter of European Community: an Defeat for European Labour*, in *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 44, num. 4, 1991, pp. 626 e ss.;

pure di carattere generale: il Titolo I della Carta contiene il riconoscimento della libera circolazione dei lavoratori all'interno del mercato comune (artt. 1 – 3), “...secondo i principi della parità di trattamento, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro e la protezione sociale del paese ospitante...”²⁰³; il diritto alla libertà di scelta e di esercizio di una professione, nonché ad una retribuzione equa (artt. 4 – 6); il diritto al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro all'interno del territorio comunitario (artt. 7 – 9)²⁰⁴; il diritto ad una protezione sociale adeguata, con particolare riferimento a livelli sufficienti di prestazioni di sicurezza sociale (art. 10); il diritto alla libertà di contrattazione e negoziazione collettiva, ivi compreso il riconoscimento del diritto di sciopero quale strumento di composizione di conflitti di interessi²⁰⁵ (artt. 11 – 14); il diritto alla formazione professionale continua e permanente in qualsiasi Stato membro (art. 15); il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne, con particolare riferimento all'accesso al lavoro, alle retribuzioni, alle condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di sviluppo della carriera (art. 16)²⁰⁶; il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione (artt. 17 – 18); il diritto alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 19, che richiede l'osservanza di “...condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza

²⁰³ Così recita la parte finale dell'art. 2 della Carta. Nel successivo art. 3, si precisa che il riconoscimento del principio della libera circolazione dei lavoratori all'interno del territorio della Comunità comporta “...l'armonizzazione delle condizioni di soggiorno in tutti gli Stati membri, con particolare riguardo al ricongiungimento delle famiglie; la rimozione degli ostacoli derivanti dal mancato riconoscimento di diplomi o di qualifiche professionali equivalenti; il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori frontalieri...”.

²⁰⁴ L'art. 7 della Carta stabilisce che “...Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo ed il lavoro stagionale...”.

²⁰⁵ L'art. 13 della Carta mantiene salvi, tuttavia, gli eventuali “...obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi...”; favorisce, altresì, “...l'istituzione e l'impiego, ai livelli appropriati, di procedure di conciliazione, mediazione e di arbitrato...”.

²⁰⁶ L'art. 16 della Carta promuove, tra l'altro, l'attuazione di misure volte ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

soddisfacenti..."); tutela dei minori (artt. 20 - 23); tutela degli anziani (artt. 24 - 25); tutela dei portatori di *handicap* (art. 26).

Adottata come "dichiarazione solenne" - eventualmente vincolante gli Stati firmatari ma priva degli effetti giuridici che l'articolo 189 del Trattato riconduceva agli atti normativi comunitari tipici²⁰⁷ - la Carta deve essere considerata quale espressione genuina di *soft law*, la cui attuazione venne affidata, da un lato, all'iniziativa dei singoli stati membri²⁰⁸, e, dall'altro lato, al programma di azione della Commissione, che avrebbe dovuto garantire l'"...adozione di strumenti giuridici per la graduale, effettiva applicazione, in parallelo con la realizzazione del mercato interno, di quei diritti che rientrano nella sfera di competenza comunitaria..."²⁰⁹.

Pur trattandosi di un atto politico contenente disposizioni programmatiche, privo di effetti giuridicamente vincolanti, la *Social Charter*, dando atto della dimensione sociale europea e della necessità di sviluppare i diritti sociali fondamentali, divenne un indubbio strumento di sviluppo della politica sociale delle Comunità, dettando i principi guida della futura formazione in materia sociale delle istituzioni comunitarie²¹⁰.

Il processo di *social integration* ha caratterizzato la vita politica comunitaria nel periodo immediatamente precedente la sottoscrizione del

²⁰⁷ Cfr. A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi editore, Bologna, 1996.

²⁰⁸ Cfr. l'art. 27 della Carta: "...Gli Stati membri sono responsabili più particolarmente, nel quadro di una strategia di coesione economica e sociale, della garanzia dei diritti sociali fondamentali della presente carta e dell'attuazione di provvedimenti di carattere sociale indispensabili al buon funzionamento del mercato interno, conformemente alle prassi nazionali, segnatamente sancite dalla normativa nazionale e dai contratti collettivi..."

²⁰⁹ Art. 28 della Carta. Giova rilevare che le numerose proposte di direttive contenute nel programma di azione della Commissione non trovarono una realizzazione concreta in considerazione dell'opposizione della Gran Bretagna, il cui atteggiamento di rifiuto non permetteva di rispettare la regola di approvazione all'unanimità di una direttiva. Tale circostanza rallentò, indubbiamente, il percorso di armonizzazione in ambito sociale. Solo nella materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro furono raggiunti significativi risultati: in tali ambiti, infatti, come si è visto in precedenza, l'art. 118 B del Trattato, nella formulazione introdotta dall'art. 22 dell'Atto Unico Europeo, prevedeva la regola della deliberazione a maggioranza qualificata.

²¹⁰ Cfr. G. ZILIO GRANDI, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Giapichelli editore, Torino, 2006.

Trattato di Maastricht²¹¹: la piena consapevolezza dell'esistenza di profonde fratture tra il governo britannico e gli altri undici Stati membri in ordine alla costruzione di un modello sociale comunitario fu consacrata nella redazione di un *Protocollo sulla politica sociale*.

Allegato al Trattato di Maastricht, il Protocollo conteneva la constatazione della volontà di solo undici Stati membri di proseguire la strada intrapresa con la *Social Charter* per la realizzazione di una dimensione sociale della Comunità.

In tale ottica, fu sottoscritto un *Accordo sulla politica sociale*²¹² – allegato al Protocollo – e gli 11 paesi firmatari furono autorizzati “...a fare ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi del trattato allo scopo di prendere tra loro ed applicare, per quanto li riguarda, gli atti e le decisioni necessarie per rendere effettivo il suddetto accordo...”²¹³.

Il Trattato di Maastricht, firmato in data 7 Febbraio 1992 ed entrato in vigore il 1 Novembre 1993, legittimò, pertanto, con la previsione della clausola di *opting – out* a favore della Gran Bretagna, l'evoluzione della

²¹¹ In proposito, cfr. L. BEKEMANS, A. BALODIMOS, *Le Traité de Maastricht et l'éducation, la formation professionnelle et la culture*, in *Revue du Marché Unique Européen*, 1993, num. 2, pp. 99 e ss.; D. CASS, *The word that saves Maastricht? The principle of subsidiarity and the division of powers within the European Community*, in *Common Market Law Review*, vol. 29, num. 6, 1992, pp. 1107 e ss.; J. DIEZ HOCHLEITNER, *La reforma institucional de las Comunidades Europeas acordada en Maastricht*, in *Gaceta Jurídica de la CEE*, D-18, 1992, pp. 9 e ss.; F.J. ELORZA, *Cohesión económica y social*, in *Gaceta Jurídica de la CEE*, D-17, 1992, pp. 155 e ss.; F. FONSECA, *El Tratado de Maastricht: análisis y perspectivas*, in *Revista de Instituciones Europeas*, vol. 19, 1992, pp. 517 e ss..

²¹² L'Accordo sulla politica sociale era la trasposizione quasi letterale di una Dichiarazione comune sottoscritta nell'ambito del Dialogo sociale da Ces, Unice e Ceep il 31 ottobre 1992, a conclusione di un difficile negoziato avviato su iniziativa della Commissione nel febbraio dello stesso anno, che aveva l'obiettivo di portare alla Conferenza intergovernativa una posizione comune delle parti sociali favorevole al rafforzamento del Dialogo sociale ed al riconoscimento del contratto collettivo come fonte normativa in ambito comunitario.

²¹³ Così stabilisce il punto 1) del Protocollo; ai sensi del punto 2), “...Il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord non partecipa alle deliberazioni e all'adozione da parte del Consiglio delle proposte fatte dalla Commissione sulla base del presente protocollo e del suddetto accordo...”.

politica sociale ispirata a due modelli differenti (c.d. Europa a due velocità o a geometria variabile²¹⁴):

- un primo modello di politica sociale comunitaria, che vedeva il coinvolgimento di tutti i dodici Stati membri, sostanzialmente disciplinato dall'Atto Unico Europeo con poche innovazioni²¹⁵;
- un secondo modello, cui era escluso il Regno Unito, disciplinato dall'*Accordo sulla politica sociale*.

Tale Accordo – sottoscritto successivamente anche da Austria, Finlandia e Svezia in seguito alla loro adesione nel 1995 – conteneva importanti innovazioni sociali: innanzitutto, determinava un ampliamento delle competenze comunitarie in materia sociale, precisando, tuttavia, che tale più ampia sfera di iniziativa spettava congiuntamente alla Comunità ed agli Stati membri²¹⁶.

Veniva, inoltre, previsto – a scopo cautelativo – che le misure da attuarsi per la realizzazione degli obiettivi suindicati dovessero essere tenere conto sia della diversità delle esperienze nazionali, con particolare riferimento ai rapporti contrattuali di lavoro, sia della “...*necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità...*”.

In secondo luogo, conteneva la previsione di procedure di deliberazione a maggioranza qualificata – pur con efficacia territoriale ridotta e limitata ai soli paesi firmatari - ampliando in modo significativo il loro ambito di

²¹⁴ Si prospettava, in siffatta maniera, sotto il profilo sociale, una configurazione dell'Europa come un sistema di cerchi concentrici: nei cerchi più esterni, si sarebbero trovati gli Stati con livelli di integrazione inferiori; nei cerchi più interni, si sarebbero collocati i paesi caratterizzati da forme di integrazione più avanzata.

²¹⁵ E' possibile segnalare, in questa sede, la novità contenuta nel Protocollo numero 2 sull'art. 119 del Trattato: “...*Ai fini dell'applicazione dell'articolo 119 del trattato, le prestazioni in virtù di un regime professionale di sicurezza sociale non saranno considerate come retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, eccezion fatta per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano intentato un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile...*”.

²¹⁶ L'art. 1, che riformula l'art. 117 del Trattato, individua come obiettivi “...*la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo la lotta contro le esclusioni...*”.

applicazione (fino ad allora limitato alla sola materia dell'ambiente di lavoro)²¹⁷; l'assunzione di una decisione all'unanimità rimaneva in vigore per quelle materie in relazione alle quali l'art. 2 espressamente prevedeva l'operatività di tale regola²¹⁸.

In terzo luogo, venivano attribuite nuove competenze all'autonomia collettiva sia a livello nazionale (concorrere nella trasposizione degli atti normativi comunitari negli ordinamenti interni²¹⁹) sia a livello sopranazionale (valorizzazione della funzione consultiva svolta dalle parti sociali e riconoscimento della contrattazione collettiva transnazionale come fonte comunitaria in materia sociale²²⁰).

Rimanevano, tuttavia, esclusi dalle competenze comunitarie – quasi a conferma di una maggiore resistenza ad interventi esterni sovranazionali – importanti tematiche sociali, quali le retribuzioni, il diritto di associazione sindacale, il diritto di sciopero e di serrata²²¹.

Una nuova tappa del percorso europeo nella promozione dell'armonizzazione sul piano sociale è costituita dal Trattato di Amsterdam²²² - firmato il 2 Ottobre 1997 ed entrato in vigore in data 1

²¹⁷ Condizioni di lavoro; informazione e consultazione dei lavoratori; eguaglianza tra donne e uomini per quanto riguarda sia le opportunità sul mercato del lavoro sia il trattamento sul lavoro; integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 127 del trattato.

²¹⁸ Sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; protezione dei lavoratori in caso di cessazione del rapporto di lavoro; rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, con inclusione della codeterminazione; condizioni di impiego dei cittadini di Paesi terzi residenti legalmente nel territorio della Comunità; contributi finanziari per la promozione dell'impiego e della *job creation*, senza arrecare pregiudizio alle norme relative al Fondo Sociale Europeo.

²¹⁹ Art. 2, comma 4, dell'Accordo.

²²⁰ Artt. 3 e 4 dell'Accordo.

²²¹ Art. 2, comma 6, dell'Accordo.

²²² In argomento, cfr. J.M. DE AREIZA CARVAJAL, *Enhanced cooperations in the Treaty of Amsterdam: some critical remarks*, Harvard Law School, The Jean Monnet Chair, Working Papers num. 13, 1998; M. WEISS, *Il Trattato di Amsterdam e la politica sociale*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, I, pp. 3 e ss.; Y. DEVUYST, *Treaty reform in the European Union: the Amsterdam process*, in *Journal of European Public Policy*, 1998, pp. 615 e ss.; D. DINAN, *Treaty change in the European Union: the Amsterdam experience*, in L. CRAM, D. DINAN, N. NUGENT (eds.), *Developments in the European Union*, London, Macmillan, 1999, PP. 290 e ss.; R. BLANPLAIN, *Il Trattato di Amsterdam e le sue conseguenze*:

Maggio 1999 - che si muove nella direzione di riequilibrare l'assetto dei valori economici con quello dei valori sociali.

Favorito da una stagione politica propizia, tra cui gli atteggiamenti più aperti all'integrazione europea del governo laburista di Blair, il Trattato riconobbe in maniera esplicita l'importanza e l'autonoma rilevanza delle questioni sociali all'interno della Comunità²²³.

Si proseguì la strada intrapresa a Maastricht: innanzitutto, fu abrogato il Protocollo in materia sociale e vennero incorporate nel Trattato tutte le disposizioni dell'Accordo sulla Politica Sociale (titolo XI, artt. 136 e ss. del TCE) – rendendolo vincolante per tutti gli Stati membri - con la conferma, tuttavia, dell'esclusione degli istituti relativi alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero e al diritto di serrata dall'ambito della disciplina a livello comunitario²²⁴.

In secondo luogo, pur non attribuendovi efficacia diretta, vennero espressamente richiamati i diritti sociali fondamentali contenuti nella Carta

fine del modello sociale europeo, in *Dir. lav.*, 1998, I, pp.13 e ss.; N. FONTAINE, *Le Traité d'Amsterdam á l'intention de ceux qui aimeraient s'intéresser à l'Europe si elle était moins obscure*, Centre européen d'Initiatives de Coopération, Neuilly-sur-Seine, 1998; G. GAJA, *How flexible is flexibility under the Amsterdam Treaty?*, in *Common Market Law Review*, vol. 35, num. 4, 1998, pp. 855 e ss.; P. JUAREZ PEREZ, *De Maastricht a Ámsterdam: cinco años de ciudadanía*, Edición EINSA, in *Gaceta Jurídica de la CE y de la Competencia*, Boletín num. 129, Diciembre 1997, Madrid; J.J. LASO PEREZ, *El Tratado de Amsterdam y el respeto de la democracia y los derechos humanos*, in *Boletín Europeo de la Universidad de La Rioja*, num. 2, Febrero 1998, Suplemento, pp. 31 e ss..

²²³ Ciò appare chiaro dal tenore letterale dell'art. 2, ai sensi del quale "...*The Community shall have as its task, by establishing a common market and an economic and monetary union and by implementing common policies or activities referred to in Articles 3 and 3a, to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, equality between men and women, sustainable and non-inflationary growth, a high degree of competitiveness and convergence of economic performance, a high level of protection and improvement of the quality of the environment, the raising of the standard of living and quality of life, and economic and social cohesion and solidarity among Member States...*".

²²⁴ Cfr. art. 137, par. 6, del TCE: "*The provisions of this Article shall not apply to pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs*".

sociale europea del 1961²²⁵ e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 (Preambolo²²⁶ e art. 136 del TCE²²⁷). Furono, inoltre, precisate le disposizioni dell'articolo 6 (ex articolo F), par. 1, del TUE proclamando che l'Unione si basava sui principi della libertà, della democrazia, del rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà

²²⁵ La *Carta Sociale Europea* è una convenzione internazionale firmata nell'ambito del Consiglio d'Europa e consacrata alla tutela dei diritti economici e sociali e rappresenta il primo riconoscimento dei diritti sociali a livello europeo. E' stata adottata a Torino il 18 ottobre 1961 ed è entrata in vigore il 26 febbraio 1965. Il 3 maggio 1996 è stata firmata una versione aggiornata e coordinata della *Carta*, nella quale sono inclusi i diritti garantiti nel testo originario del 1961, quelli inseriti dal Protocollo del 1988; è stata, inoltre, aggiunta una nuova lista di diritti in campo economico e sociale. In argomento, cfr. N. VALTICOS, *La Charte sociale européenne*, in *Droit Social*, 1963, n° 8, pp. 466 e ss.; F. VANDAMME, *The revision of the European Social Charter*, in *International Labour Review* (Geneva), 1994, Vol. 133, n° 5-6, pp. 635 e ss.; M. MOHR, *The Turin Protocol of 22 October 1991: A major contribution to revitalizing the European Social Charter*, in *European Journal of International Law* (Munich), 1992, Vol. 3, n° 2, pp. 362 e ss.; ILO, *The European Social Charter and international labour standards: I*, in *International Labour Review* (Geneva), vol. 84, n° 5, pp. 354 e ss.; IDEM, *The European Social Charter and international labour standards: II*, in *International Labour Review* (Geneva), vol. 84, n° 6, pp. 462 e ss.; J.F. AKANDJI KOMBE', S. LECLERC (eds.), *La Charte sociale européenne*, Bruxelles, 2001; J.F. AKANDJI-KOMBÉ, *Actualité de la Charte sociale européenne. Chronique des décisions du Comité européen des droits sociaux sur les réclamations collectives (mai 2005-décembre 2007)*, in *Revue trimestrielle des droits de l'Homme* (Bruxelles), n° 74, 1er avril 2008, pp. 507 e ss.; D.J. HARRIS, *A Fresh Impetus for the European Social Charter*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 1992, 41, pp. 659 e ss.; ANON, *The European Social Charter and International Labour Standards*, in *International Labour Review*, 1961, pp. 354 e ss.; O. KAHN – FREUND, *The European Social Charter*, in F.G. JACOBS (eds.), *European Law and the Individual*, Amsterdam, North – Holland Publishing Company, 1976; C.M. AMHLAIGH, M. NEDELKA, *Forty Years of the European Social Charter: Celebration or Commiseration*, in *U. C. Dublin L. Rev.*, 2001, 1, pp. 67 e ss..

²²⁶ "CONFIRMING their attachment to fundamental social rights as defined in the European Social Charter signed at Turin on 18 October 1961 and in the 1989 Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers".

²²⁷ "...The Community and the Member States, having in mind fundamental social rights such as those set out in the European Social Charter signed at Turin on 18 October 1961 and in the 1989 Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, shall have as their objectives the promotion of employment, improved living and working conditions, so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained, proper social protection, dialogue between management and labour, the development of human resources with a view to lasting high employment and the combating of exclusion..." (parte iniziale della disposizione).

fondamentali, nonché dello Stato di diritto – da intendersi quali principi comuni a tutti gli Stati membri²²⁸.

Prima dell'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, l'articolo F, par. 2 del TUE sottolineava il rispetto dei diritti fondamentali, quali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e quali risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, in quanto "*general principles of Community Law*".

L'efficacia di tale norma era, tuttavia, completamente impedita dall'ex articolo L²²⁹ (divenuto, poi, art. 46 del TCE) del TUE, in base al quale l'art. F veniva sottratto alla competenza giurisdizionale della Corte di giustizia.

Considerando che la funzione della Corte è di assicurare il rispetto del diritto nell'interpretazione e nell'applicazione del trattato, il peso ed il ruolo dei diritti fondamentali ne risultavano profondamente sminuiti.

Il Trattato di Amsterdam garantì l'applicazione dell'art. 6, par. 2, grazie ad una modifica dell'art. 46 del TCE²³⁰.

²²⁸ "...The Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to the Member States..."

²²⁹ "The provisions of the Treaty establishing the European Community, the Treaty establishing the European Coal and Steel Community and the Treaty establishing the European Atomic Energy Community concerning the powers of the Court of Justice of the European Communities and the exercise of those powers shall apply only to the following provisions of this Treaty:

(a) provisions amending the Treaty establishing the European Economic Community with a view to establishing the European Community, the Treaty establishing the European Coal and Steel Community and the Treaty establishing the European Atomic Energy Community;

(b) the third subparagraph of Article K.3(2)(c);

(c) Articles L to S".

²³⁰ "The provisions of the Treaty establishing the European Community, the Treaty establishing the European Coal and Steel Community and the Treaty establishing the European Atomic Energy Community concerning the powers of the Court of Justice of the European Communities and the exercise of those powers shall apply only to the following provisions of this Treaty:

(a) provisions amending the Treaty establishing the European Economic Community with a view to establishing the European Community, the Treaty establishing the European Coal and Steel Community and the Treaty establishing the European Atomic Energy Community;

(b) provisions of Title VI, under the conditions provided for by Article K.7;

(c) provisions of Title VIa, under the conditions provided for by Article 5a of the Treaty

Pertanto, la Corte divenne competente a conoscere delle violazioni dei diritti fondamentali commesse dagli Stati membri: pare potersi, pertanto, affermare che, in tale maniera, fu realizzata l'incorporazione nel Trattato della Convenzione firmata a Roma nel 1950²³¹.

In relazione ai diritti sociali fondamentali, come precisato poco sopra, il Trattato non li configurò come diritti soggettivi direttamente azionabili, ma come norme di carattere programmatico e linee direttive volte ad orientare l'attività delle istituzioni e degli Stati membri.

Non sembra, pertanto, possibile ritenere incorporate nel Trattato nè la Carta sociale europea del 1961 nè la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989: in tal senso induce anche l'esclusione dall'ambito delle competenze comunitarie del diritto di associazione e del diritto di sciopero ex art. 137, par. 6, del TCE – diritti invece contemplati e riconosciuti dalle Carte sociali sopra richiamate.

In terzo luogo, venne estesa la regola dell'approvazione delle direttive a maggioranza qualificata, sentito il parere del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, secondo la procedura di codecisione con il Parlamento ex art. 251 del TCE - prima prevista solo per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori – in materia di miglioramento delle condizioni del lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori, parità di opportunità fra uomo e donna nel mercato del lavoro ed integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro.

Il Consiglio poteva, inoltre, deliberare, secondo la stessa procedura, misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri per intensificare gli scambi d'informazioni, promuovere approcci innovativi e

establishing the European Community and Article K.12 of this Treaty;
(d) Article F(2) with regard to action of the institutions, insofar as the Court has jurisdiction under the Treaties establishing the European Communities and under this Treaty;
(e) Articles L to S”.

²³¹ Nel senso dell'inclusione dei diritti sanciti dalla Convenzione fra i principi generali dell'ordinamento comunitario, cfr. anche Corte Giust., 6 novembre 2003, causa 101/01, in *Racc.*, 2003, pp. 1281 e ss.

valutare le esperienze fatte, al fine di combattere l'emarginazione sociale²³².

Infine, l'innovazione più importante del Trattato fu l'inserimento del nuovo titolo VIII sull'occupazione (artt. 125 e ss. del TCE): la promozione di una “...*skilled, trained and adaptable workforce and labour markets responsive to economic change...*” (art. 125 del TCE) - da considerarsi quale “...*matter of common concern...*” (art. 126, par. 2, del TCE) degli Stati membri – doveva essere l'obiettivo ed il risultato di procedure di coordinamento delle politiche nazionali del lavoro.

La formulazione di tali norme offriva una base testuale per ritenere che le competenze in materia di occupazione permanessero in capo agli Stati membri, con la conseguenza e la consapevolezza che qualsivoglia iniziativa in merito doveva scaturire dalla volontà comune dei medesimi: non a caso, tra le disposizioni del Trattato, si prevedeva che la promozione di un “...*high level of employment...*” dovesse avvenire contestualmente, tra i vari obiettivi, a quella di “...*a high degree of competitiveness and convergence of economic performance...*” (art. 2 del TCE), nel rispetto, comunque, della necessità di mantenere “...*the competitiveness of the Community economy...*” (art. 136, par. 2, del TCE). L'intervento della Comunità in materia di occupazione veniva ad esprimersi con procedure *soft* riconducibili al coordinamento ed alla promozione: il meccanismo procedurale previsto dal Trattato era, infatti, incentrato su *employment guidelines* che il Consiglio era tenuto a formulare con cadenza annuale, in coerenza con gli indirizzi delle politiche

²³² Cfr. art. 137, parr. 1 e 2, del TCE. La regola dell'unanimità permase, tuttavia, secondo quanto previsto dall'art. 137, par. 3, del TCE, con riferimento alle seguenti materie: sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; protezione dei lavoratori in caso di cessazione del rapporto di lavoro; rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, con inclusione della codeterminazione; condizioni di impiego dei cittadini di Paesi terzi residenti legalmente nel territorio della Comunità; contributi finanziari per la promozione dell'impiego e della *job creation*, senza arrecare pregiudizio alle norme relative al Fondo Sociale Europeo.

economiche e monetarie e sentito il parere del Parlamento Europeo, del Comitato Economico e Sociale, del Comitato delle Regioni e del Comitato per l'occupazione²³³.

Ciascun Stato membro doveva tenere in considerazione le *guidelines* sopra ricordate nell'elaborazione di *national plans action* in materia di occupazione, e successivamente informare – con un *report* annuale – il Consiglio e la Commissione in ordine alle principali misure adottate per l'attuazione e l'implementazione della propria *employment policy* “...in the light of the guidelines for employment as referred to in paragraph 2...” (art. 128, par. 3, del TCE).

Il sistema procedurale così configurato non poteva, in alcun caso, sfociare nell'emanazione di sanzioni: nei confronti di eventuali paesi inadempienti, infatti, le uniche forme riparatorie previste erano mere e semplici raccomandazioni del Consiglio²³⁴.

L'intervento più recente posto in essere nella direzione della tutela e dell'implementazione dei *social rights* – volto al recupero della loro centralità nel sistema giuridico comunitario, ed alla riduzione

²³³ Il Comitato per l'occupazione fu istituito dall'art. 130 del TCE - in sostituzione del precedente Comitato per l'occupazione ed il lavoro (creato nel Dicembre 1996) – con compiti consultivi e di elaborazione, sul modello del Comitato monetario creato nell'ambito dell'Unione economica e monetaria: promuovere il coordinamento delle politiche nazionali in materia di occupazione e di mercato del lavoro; seguire l'evoluzione di queste politiche negli Stati membri e nella Comunità europea; formulare pareri su richiesta del Consiglio o della Commissione o di propria iniziativa; contribuire alla preparazione delle delibere del Consiglio.

Come il precedente Comitato per l'occupazione e per il mercato del lavoro, esso era composto da due rappresentanti di ogni Stato membro e della Commissione.

²³⁴ Cfr. art. 128, par. 4, del TCE: “...The Council, on the basis of the reports referred to in paragraph 3 and having received the views of the Employment Committee, shall each year carry out an examination of the implementation of the employment policies of the Member States in the light of the guidelines for employment. The Council, acting by a qualified majority on a recommendation from the Commission, may, if it considers it appropriate in the light of that examination, make recommendations to Member States...”. M. BIAGI, *L'applicazione del Trattato di Amsterdam in materia di occupazione: coordinamento o convergenza?*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, pp. 437 ss., ritiene che il Trattato preveda “...un sistema di pressione fra pari...”.

dell'asimmetria fra libertà economiche fondamentali e valori sociali – è, senza dubbio, costituito dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea²³⁵, firmata a Nizza dai Presidenti del Parlamento Europeo, del

²³⁵ In proposito, cfr. G. BISOGNI, G. BRONZINI, V. PICCONE (a cura di), *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Casi e materiali*, Chimienti, 2009; K. HARVEY, (edited by), *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights*, Oxford, 2003; R. DEL PUNTA, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *Dir. rel. ind.*, 2001, pp. 335 e ss.; M. BIAGI, *La nuova Carta europea: valori o precetti?*, in *Contratti e contratt. coll.*, 2001, pp. 3 e ss.; M. BIAGI e R. SALOMONE, *L'Europa sociale e il diritto al lavoro: il ruolo della "European Social Charter"*, in *Lav. giur.*, 2000, pp. 414 e ss.; A. WEBER, *Die Europäische Grundrechtscharta – auf dem Weg zu einer Europäischen Verfassung*, in *Neue Juristische Wochenschrift*, 2000, pp. 537 e ss.; M. NAPOLI (a cura di), *La Carta di Nizza. I diritti fondamentali dell'Europa*, 2004, Vita e Pensiero, Milano; G. BRAIBANT, *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Paris, 2001; L.M. DIEZ PICAZO, *Glosas a la nueva Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, in *Tribunales de Justicia*, 5/01; K. BLAIRON, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: verso la costituzionalizzazione di un "diritto comune" europeo?*, in AA.VV., *Il trattato che adotta una Costituzione per l'Europa, le costituzioni nazionali, i diritti fondamentali*, 2006; C. CARLETTI, *I diritti fondamentali e L'Unione Europea tra Carta di Nizza e Trattato-Costituzione*, Giuffrè, Milano, 2005; J.A. CARRILLO SALCEDO, *Notas sobre el significado político y jurídico de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, in *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2001, pp. 7 ss.; F.J. MATIA PORTILLA, *La eficacia de la Carta de Niza*, in F.J. MATIA PORTILLA, *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Madrid, 2002, pp. 124 e ss.; J.P. JACQUE', *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Aspects juridiques généraux*, in *European Review of Public Law*, 2002, 107 ss.; C. TOMUSCHAT, *Values and the Place of the Charter in Europe*, *ivi*, 2002, pp. 159 e ss.; J. DUTHEIL DE LA ROCHERE, *Les droits fondamentaux reconnus par la Charte et leurs applications*, *ivi*, pp. 227 e ss.; A. CELOTTO, G. PISTORIO, *L'efficacia giuridica della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* (rassegna giurisprudenziale 2001-2004), in www.associazionedeicostituzionalisti.it/materiali/anticipazioni/carta_diritti_ue/index.html, 2005; F. RUBIO LLORENTE, *Mostrar los derechos sin destruir la Unión (Consideraciones sobre la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea)*, in *Revista Espanola de Derecho Constitucional*, 2002, pp. 13 e ss.; T.K. HERVEY, J. KENNER (edited by), *Economic and social rights under the Eu Charter of fundamental right: a legal perspective*, Hart Publishing, 2003; A. PERULLI, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *Dir. Relaz. Ind.*, 2001, 3, pp. 335 e ss.; V. SKOURIS, *Introducing a binding Bill of Rights in of protection of fundamental Rights in the European Union. Can Three parallel systems coexist harmoniously?*, in A. BLANKENAGEL, I. PERNICE, H. SCHULZE FIELIZ (a cura di), *Verfassung im Diskurs der Welt. Liber Amicorum für Peter Häberle*, Tübingen, 2004, pp. 261 e ss.; A. FERRARO, *Le disposizioni finali della Carta di Nizza e la multiforme tutela dei diritti dell'uomo nello spazio giuridico europeo*, in *Riv. it. dir. pubbl. comun.*, 2005, pp. 503 e ss.; S. GIUBBONI, *Da Roma a Nizza. Libertà economiche e diritti sociali fondamentali nell'Unione europea*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2004, pp. 9 e ss.; *IDEM*, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario. Una rilettura alla luce dell Carta di Nizza*, in *Dir. Un. Eur.*, 2003, 2 – 3, pp. 325 e ss.; G.F. FERRARI (a cura di), *I diritti fondamentali dopo la Carta di Nizza. Il costituzionalismo dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2001; A. PACE, A

Consiglio e della Commissione il 7 Dicembre 2000 ed approvata dal Parlamento Europeo in data 14 Dicembre 2000.

La Carta costituisce la sintesi dei valori condivisi dagli Stati membri e riunisce per la prima volta in un unico testo i diritti civili e politici classici, da un lato, ed i diritti economici e sociali, dall'altro.

Essa, in conformità con la finalità enunciata nel preambolo²³⁶, *“...risponde effettivamente all'auspicio della riunificazione e della equiordinazione, in un catalogo che è per la prima volta specifico e proprio dell'intera Unione europea, dei valori e dei diritti assunti come fondamentali e fondanti la stessa legittimità dell'ordine comunitario...”*²³⁷.

L'acquisizione e l'affermazione del principio di indivisibilità, inscindibilità, interdipendenza e complementarità dei diritti civili, economici e sociali – quale elemento di valore che rientra nel patrimonio costituzionale delle

che serve la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea? Appunti preliminari, in *Giur. cost.*, 2001, pp. 193 e ss.; K. STERN, *From the European Convention on Human Rights to the European Charter of Fundamental Rights: The prospects for the protection of human rights*, in H.J. BLANKE, S. MANGIAMELI (a cura di), *Governing Europe under a Constitution*, Berlin-Heidelberg, 2006, pp. 176 e ss.; B. CARUSO, *I diritti fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, Working Paper n° 81/2010, Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D'Antona”; J. MORIJN, *Judicial Reference to the EU Fundamental Rights Charter: First Experiences and Possible Prospects*, Working Paper, Jus Gentium Conimbrigae Institute, 2002, available at <http://www.fd.uc.pt/hrc/working-papers>; U. VILLANI, *Diritti fondamentali tra Carta di Nizza, Convenzione europea dei diritti dell'uomo e progetto di Costituzione europea*, in *Dir. Un. Eur.*, 2004, pp. 73 ss.; A. WEBER, *Il futuro della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, in *Riv. It. Dir. Proc. Civ.*, 2002, pp. 31 e ss.; K. LENAERTS, E.E. DESMIJTER, *A "Bill of Rights" for the European Union*, in *Common Market Law Rev.*, 2001, pp. 273 ss.; B. DEWITTE, *The Legal Status of the Charter: Vital Question or Non-Issue?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2001, pp. 81 ss.; L. DANIELE, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e Trattato di Lisbona*, in *Il diritto dell'unione europea*, 2008, pp. 655 e ss.; G. ARRIGO, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Prime osservazioni*, in *Dir. lav.*, 2001, I, pp. 191 ss.; S. RODOTÀ, *La Carta come atto politico e documento giuridico*, in *Riscrivere i diritti in Europa. Introduzione alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001, pp. 57 ss.; M.V. BALLESTRERO, *La costituzionalizzazione dei diritti sociali*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., pp. 87 e ss..

²³⁶ *“...To this end, it is necessary to strengthen the protection of fundamental rights in the light of changes in society, social progress and scientific and technological developments by making those rights more visible in a Charter...”*.

²³⁷ S. GIUBBONI, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario. Una rilettura alla luce della Carta di Nizza*, cit..

democrazie di carattere pluralistico e sociale²³⁸ - rappresenta la peculiare e principale innovazione della Carta.

L'eliminazione degli elementi di differenziazione tra le diverse categorie dei diritti fondamentali e l'equiparazione del rango dei diritti sociali a quello delle libertà economiche – che implica che i primi si vedono riconosciuti la stessa autonomia e lo stesso valore normativo delle seconde – consentono di collocare la Carta, rispetto alla precedente esperienza comunitaria, all'interno di un processo di avanzato costituzionalismo europeo²³⁹.

Incorporata nella Parte seconda del Progetto di Trattato Costituzionale del 2004, nuovamente firmata e proclamata solennemente a Stasburgo il 12 dicembre 2007 e infine formalmente riconosciuta dall'articolo 6 del Trattato di Lisbona, siglato il 13 dicembre 2007 ed entrato in vigore il 1 Dicembre 2009, alla Carta è stato conferito un effetto vincolante perché le è stato riconosciuto lo stesso valore giuridico dei trattati.

Il testo della Carta inizia con un preambolo ed i 54 articoli sono suddivisi in 6 capi i cui titoli enunciano i valori fondamentali dell'Unione:

- Dignità (artt. 1-5)²⁴⁰;
- Libertà (artt. 6-19)²⁴¹;

²³⁸ Cfr. C. PINELLI, *Il momento della scrittura. Contributo al dibattito sulla Costituzione europea*, Bologna, 2002, pp. 233-234, ove l'Autore richiama gli artt. 2 e 3, comma 2, della Costituzione italiana.

²³⁹ S. RODOTÀ, *La Carta come atto politico e documento giuridico*, in *Riscrivere i diritti in Europa. Introduzione alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, cit., p.73.

²⁴⁰ Comprende i seguenti diritti: dignità umana, diritto alla vita, diritto all'integrità della persona, proibizione della tortura e delle pene o trattamenti inumani o degradanti, proibizione della schiavitù e del lavoro forzato.

²⁴¹ Comprende i seguenti diritti: diritto alla libertà e alla sicurezza, rispetto della vita privata e della vita familiare, protezione dei dati di carattere personale, diritto di sposarsi e di costituire una famiglia, libertà di pensiero, di coscienza e di religione, libertà di espressione e d'informazione, libertà di riunione e di associazione, libertà delle arti e delle scienze, diritto all'istruzione, libertà professionale e diritto di lavorare, libertà d'impresa, diritto di proprietà, diritto di asilo, protezione in caso di allontanamento, di espulsione e di estradizione.

- Uguaglianza (artt. 20-26)²⁴²;
- Solidarietà (artt. 27-38)²⁴³;
- Cittadinanza (artt. 39-46)²⁴⁴;
- Giustizia (artt. 47-50)²⁴⁵.

Il settimo capo (art. 51-54) è rappresentato da una serie di "Disposizioni Generali" che precisano l'articolazione della Carta con la Convenzione Europea dei diritti dell'uomo.

I diritti contenuti nella Carta sono classificabili in quattro categorie:

1. le libertà fondamentali comuni, presenti nelle costituzioni di tutti gli stati membri;
2. i diritti riservati ai cittadini dell'Unione, con particolare riferimento alla facoltà di eleggere i propri rappresentanti al Parlamento europeo e di godere della protezione diplomatica comune;
3. i diritti economici e sociali;
4. i diritti moderni, che derivano da alcuni sviluppi della tecnologia, come la tutela dei dati personali o il divieto all'eugenetica.

Con riferimento ai diritti sociali, un dato molto significativo è rappresentato

²⁴² Comprende i seguenti diritti: uguaglianza davanti alla legge, non discriminazione, diversità culturale, religiose e linguistica, parità tra uomini e donne, diritti del bambino, diritti degli anziani, inserimento dei disabili.

²⁴³ Comprende i seguenti diritti: diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa, diritto di negoziazione e di azioni collettive, diritto di accesso ai servizi di collocamento, tutela in caso di licenziamento ingiustificato, condizioni di lavoro giuste ed eque, divieto del lavoro minorile e protezione dei giovani sul luogo di lavoro, vita familiare e vita professionale, sicurezza sociale e assistenza sociale, protezione della salute, accesso ai servizi d'interesse economico generale, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori.

²⁴⁴ Comprende i seguenti diritti: diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo, diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni comunali, diritto ad una buona amministrazione, diritto d'accesso ai documenti, mediatore, diritto di petizione, libertà di circolazione e di soggiorno, tutela diplomatica e consolare.

²⁴⁵ Comprende i seguenti diritti: diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale, presunzione di innocenza e diritti della difesa, principi della legalità e della proporzionalità dei reati e delle pene, diritto di non essere giudicato o punito due volte per lo stesso reato.

dal recupero di alcune materie che, fino a questo momento, erano rimaste escluse dall'ambito delle competenze della Comunità²⁴⁶: si intende fare riferimento al diritto di associazione collettiva ed al diritto di sciopero, al cui riconoscimento la Carta aggiunge il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi.

Non è dato ancora rinvenire nel testo alcuna previsione esplicita sulla retribuzione: ma l'espressione "...every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignità..." (art. 31, par. 1) potrebbe essere interpretata nel senso di alludere al diritto ad una retribuzione appunto dignitosa²⁴⁷.

Seppur prevalentemente collocati nel Capo dedicato alla solidarietà²⁴⁸, i

²⁴⁶ Si veda l'art. 137, par. 6, del TCE.

²⁴⁷ Così si esprime M.V. BALLESTRERO, *La costituzionalizzazione dei diritti sociali*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, cit., p. 94.

²⁴⁸ Cfr., con particolare riferimento alle disposizioni contenute negli artt. 27 – 35, il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, "...in tempo utile...", nell'ambito dell'impresa (art. 27): "...Workers or their representatives must, at the appropriate levels, be guaranteed information and consultation in good time in the cases and under the conditions provided for by Community law and national laws and practices..."; il diritto di negoziazione e di azioni collettive, che include espressamente il diritto di sciopero (con qualche problema di compatibilità con alcuni principi comunitari: con riferimento, ad esempio, alla libera circolazione delle merci, cfr. ORLANDINI, *Libertà di circolazione delle merci: un limite "comunitario" al conflitto sindacale*, in *Dir. Lav. Relaz. Ind.*, 1999, pp. 623 e ss.) e che inserisce la libertà di contrattazione tra i diritti fondamentali, incidendo non poco sull'animato dibattito circa la compatibilità tra autonomia collettiva e principi comunitari in materia di libertà di concorrenza (art. 28): "...Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Community law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action..."; diritto di ciascun individuo di accesso ai servizi di collocamento gratuito (art. 29): "...Everyone has the right of access to a free placement service..."; tutela in caso di licenziamento ingiustificato – norma di importante novità, in quanto non facente parte delle tradizioni costituzionali comuni - (art. 30): "...Every worker has the right to protection against unjustified dismissal, in accordance with Community law and national laws and practices..."; la garanzia di condizioni di lavoro giuste ed eque, che, pur non prevedendolo espressamente, potrebbe comprendere, in sede di interpretazione estensiva, il diritto alla percezione di una retribuzione non inferiore a determinati livelli (art. 31): "...Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity. Every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave..."; divieto assoluto di lavoro minorile e misure di protezione dei giovani sul luogo di lavoro contro ogni forma di sfruttamento, non solo economico (art. 32): "...The

diritti sociali trovano ampi e diffusi riconoscimenti anche nell'ambito delle sezioni intitolate alla dignità²⁴⁹, alla libertà²⁵⁰, all'eguaglianza²⁵¹ e alla

employment of children is prohibited. The minimum age of admission to employment may not be lower than the minimum school-leaving age, without prejudice to such rules as may be more favourable to young people and except for limited derogations. Young people admitted to work must have working conditions appropriate to their age and be protected against economic exploitation and any work likely to harm their safety, health or physical, mental, moral or social development or to interfere with their education..."; protezione della famiglia – che, in assenza di specificazioni, non deve essere necessariamente fondata sul matrimonio - e conciliazione della vita familiare e professionale, con distinzione tra congedo di maternità retribuito e congedo parentale non necessariamente retribuito (art. 33): *"...The family shall enjoy legal, economic and social protection. To reconcile family and professional life, everyone shall have the right to protection from dismissal for a reason connected with maternity and the right to paid maternity leave and to parental leave following the birth or adoption of a child...";* diritti di sicurezza ed assistenza sociale, ove, in particolare, si afferma, da un lato, pieno sostegno alle politiche del Welfare – lasciando, tuttavia, ai singoli Stati la decisione in ordine al livello ed alla tipologia di prestazioni da erogare – e, dall'altro lato, la lotta contro l'esclusione sociale e la povertà quale obiettivo fondamentale dell'Unione (art. 34): *"...The Union recognises and respects the entitlement to social security benefits and social services providing protection in cases such as maternity, illness, industrial accidents, dependency or old age, and in the case of loss of employment, in accordance with the rules laid down by Community law and national laws and practices. Everyone residing and moving legally within the European Union is entitled to social security benefits and social advantages in accordance with Community law and national laws and practices. In order to combat social exclusion and poverty, the Union recognises and respects the right to social and housing assistance so as to ensure a decent existence for all those who lack sufficient resources, in accordance with the rules laid down by Community law and national laws and practices...";* protezione della salute (art. 35): *"...Everyone has the right of access to preventive health care and the right to benefit from medical treatment under the conditions established by national laws and practices. A high level of human health protection shall be ensured in the definition and implementation of all Union policies and activities...".*

²⁴⁹ Cfr. il principio della proibizione della schiavitù e del lavoro forzato (art. 5): *"...No one shall be held in slavery or servitude. No one shall be required to perform forced or compulsory labour. Trafficking in human beings is prohibited...".* Come rilevato anche da A. PERULLI, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza, cit.*, la norma pare richiamare implicitamente e porsi in una linea di continuità con la Convenzione ILO del 7 Giugno 1999, n° 182 e relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile ed all'azione immediata per la loro eliminazione.

²⁵⁰ Cfr. il principio della libertà di riunione e di associazione, anche in campo sindacale (art. 12, par. 1): *"...Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association at all levels, particular in political, trade union and civic matters, which implies the right of everyone to form and join trade unions for the protection of his or her interests..."*, ed il principio della libertà professionale e del diritto di lavorare (art. 15): *"...Everyone has the right to engage in work and to pursue a freely chosen or accepted occupation. Every citizen of the Union has the freedom to seek employment, to work, to exercise the right of establishment and to provide services in any Member State. Nationals of third countries who are authorised to work in the territories of the Member States are entitled to working conditions equivalent to those of citizens of the Union..."*

cittadinanza²⁵².

Ciò appare pienamente giustificato dal fatto che la consacrazione dell'indivisibilità tra diritti civili, politici e sociali "...si coglie anche nella trasversalità della collocazione sistematica di questi ultimi, a sua volta efficacemente restituita dall'immagine della "natura reticolare della solidarietà europea"..."²⁵³.

Come è ormai noto, il tormentato e travagliato *iter* normativo della Carta - dovuto, senza alcun ombra di dubbio, a difficoltà di carattere politico legate al processo di integrazione - ha avuto un esito felice, dato che l'art. 6, par. 1, del Trattato di Lisbona²⁵⁴, entrato in vigore il 1 Dicembre 2009,

²⁵¹ Cfr. il divieto generale di discriminazione (art. 21): "...Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited. Within the scope of application of the Treaty establishing the European Community and of the Treaty on European Union, and without prejudice to the special provisions of those Treaties, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited..."; il rispetto delle diversità culturali, religiose e linguistiche, quale specificazione del divieto di discriminazione (art. 22): "...The Union shall respect cultural, religious and linguistic diversity..."; la parità tra uomini e donne, che deve essere assicurata in tutti i campi - ivi inclusi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione - e che prevede l'adozione di azioni positive specifiche in favore del sesso "sotto - rappresentato": "...Equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay. The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favour of the under-represented sex..."; l'inserimento delle persone con disabilità, che si colloca in una prospettiva di protezione e promozione professionale delle fasce deboli (art. 26): "...The Union recognises and respects the right of persons with disabilities to benefit from measures designed to ensure their independence, social and occupational integration and participation in the life of the community...".

²⁵² Cfr. la libertà di circolazione e soggiorno (art. 45): "...Every citizen of the Union has the right to move and reside freely within the territory of the Member States. Freedom of movement and residence may be granted, in accordance with the Treaty establishing the European Community, to nationals of third countries legally resident in the territory of a Member State...".

²⁵³ S. GIUBBONI, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario. Una rilettura alla luce della Carta di Nizza*, cit..

²⁵⁴ Sul Trattato di Lisbona, cfr., tra i numerosi contributi, AA.VV., *Il Trattato di Lisbona (condurre l'Europa nel XXI secolo)*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2008, n. 1, pp. 45 e ss.; M.C. BARUFFI, *Dalla Costituzione europea al trattato di Lisbona*, Padova, Cedam, 2008; IDEM, *I diritti sociali nell'Unione Europea dopo il Trattato di Lisbona*, in *Guida al Lavoro*, 2010, n. 5, pp. 44 e ss.; IDEM, *Profili distintivi del trattato di Lisbona*, in

prevede espressamente che “...l'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati...”, assicurandole, in tal modo, una validità incondizionata.

L'esplicito riconoscimento dell'efficacia vincolante acquista una rilevanza decisiva, dato che permette di superare le incertezze – tutt'altro che sopite fino all'entrata in vigore del Trattato di Lisbona – collegate, da una parte, alla questione della natura giuridica di tale strumento, e, dall'altra parte, alla possibilità di una sua acquisizione alla dimensione normativa dei Trattati.

Se non è più possibile parlare di una consacrazione costituzionale dei diritti fondamentali – con particolare riferimento ai diritti sociali – all'interno dell'Unione Europea, posto che il termine “costituzione” non è stato più utilizzato nei documenti e progetti di riforma comunitari successivi al fallimento della Costituzione Europea²⁵⁵, non sembra, tuttavia, di secondaria importanza rilevare che, nella nuova prospettiva normativa

Guida al lavoro, 2008, n. 1, pp. 27 e ss.; M. DONY, *Après la réforme de Lisbonne. Les nouveaux traités européens*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2008; F.X. PRIOLLAUD, D. SIRITZKY, *Le traité de Lisbonne*, Paris, La Documentation française, 2008; J.L. SAURON, *Comprendre le Traité de Lisbonne*, Paris, Gualino éditeur, 2008; S.C. SIEBERSON, *Dividing Lines Between the European Union and Its Member States: The Impact of the Treaty of Lisbon*, The Hague, T.M.C. Asser Press, 2008; P. PASSAGLIA, *Il trattato di Lisbona: qualche passo indietro per andare avanti*, in *Il Foro italiano*, 2008, n. 1, pp. 40 e ss.; P. PONZANO, *Le traité de Lisbonne: l'Europe sort de sa crise institutionnelle*, in *Revue du droit de l'Union européenne*, 2007, n. 3, pp. 569 e ss.; AA.VV., *La protezione dei diritti dell'uomo nell'Unione europea dopo il Trattato di Lisbona*, in *Il Diritto dell'Unione Europea*, pp. 645 e ss.; D. SIMON (sous la direction de), *Le traité de Lisbonne: oui, non, mais à quoi?*, in *Europe. Actualité du droit communautaire*, 2008, n. 7, pp. 24 e ss.; AA.VV., *Le traité de Lisbonne*, in *Revue des Affaires Européennes*, 2007-2008, pp. 163 e ss.;

²⁵⁵ Sia sufficiente, in questa sede, ricordare alcuni passaggi delle Conclusioni della Presidenza tedesca del Consiglio Europeo del 26 Giugno 2007, che ha incaricato la Conferenza Integovernativa di procedere all'elaborazione del Trattato di modifica dei Trattati istitutivi: “...Il progetto costituzionale, che consisteva nell'abrogazione di tutti i trattati esistenti e nella loro sostituzione con unico testo denominato “Costituzione”, è abbandonato... ...Il TUE ed il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea non avranno carattere costituzionale... ...la terminologia utilizzata in tutto il testo dei trattati rispecchierà tale cambiamento: il termine “Costituzione” non sarà utilizzato...”.

creata dal legislatore comunitario, vi sia ampio spazio per rendere concreta la possibilità che i diritti codificati nella Carta possano costituire una quadro di regole *hard*.

Sotto questo aspetto, pare interessante richiamare, in via sintetica, l'atteggiamento e la posizione su cui si sono attestati la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, il Tribunale di I istanza e gli Avvocati Generali nell'interpretazione e nell'utilizzo delle disposizioni della Carta prima che questa assurgesse a diritto primario dell'Unione Europea con efficacia diretta ed immediata²⁵⁶.

Premesso che l'approccio si è estrinsecato attraverso differenti modalità di richiamo – applicazione indiretta; applicazione diretta, *id est* riconoscimento di piena forza giuridica vincolante; mera evocazione – in questa sede ci si limiterà ad analizzare soltanto la prima tipologia, in quanto più diffusa e ricorrente, definita quale *soft law* o semi *hard law*²⁵⁷.

I casi più illustri, tra le sentenze della Corte di Giustizia, sono indubbiamente rappresentati dalle pronunce *Laval*²⁵⁸ e *Viking*²⁵⁹, ove viene

²⁵⁶ In proposito, cfr. F. AMICI, V. PAPA, E. SACCA', *L'uso giurisprudenziale della Carta di Nizza tra il 2000 e il 2008*, leggibile sul sito <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier.htm>.; B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, III, pp. 147 e ss..

²⁵⁷ Cfr. B. CARUSO, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento costituzionale europeo*, in S. SCIARRA, B. CARUSO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. AJANI, G.A. BENACCHIO (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, V edizione, Giappichelli, 2009.

²⁵⁸ Corte di Giustizia, 18 Dicembre 2007, causa C – 341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan e Svenska Elektrikerförbundet*. In proposito, cfr. B. CARUSO, *I diritti sociali nello spazio sociale sovranazionale e nazionale: indifferenza, conflitto o integrazione (Prime riflessioni a ridosso dei casi Laval e Viking)*, in *Rass. Dir. Pub. Eur.*, 2008, 2, pp. 11 ss.; B. BERCUSSON, *Assesment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking*, rintracciabile in http://www.etuc.org/IMG/pdf_TTUR.Viking.Solution.Oct.2007.ETUC.f.pdf; S. SCIARRA, *Viking e Laval: sciopero, contratto collettivo e libertà fondamentali nel mercato europeo*, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=93>;

²⁵⁹ Corte di Giustizia, 11 Dicembre 2007, causa C – 438/05, *International Transport Workers' Federation e Finish Seamen's Union c. Viking Line ABP e OU Viking Line Eesti*. In proposito, cfr. B. CARUSO, *I diritti sociali nello spazio sociale sovranazionale e nazionale: indifferenza, conflitto o integrazione (Prime riflessioni a ridosso dei casi Laval*

riconosciuta l'esistenza e la piena operatività, all'interno dello spazio giuridico comunitario, del diritto di azioni collettive sancito dall'art. 28 della Carta; tuttavia, i giudici, dopo aver precisato che quest'ultimo non è esente da limiti e restrizioni derivanti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali²⁶⁰, hanno preferito risolvere il caso specifico mediante l'applicazione della tecnica del bilanciamento a favore, rispettivamente,

e Viking), cit.; B. BERCUSSON, *Assesment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking*, cit.; S. SCIARRA, *Viking e Laval: sciopero, contratto collettivo e libertà fondamentali nel mercato europeo*, cit.;

²⁶⁰ Così la sentenza *Laval* nei punti 90 e 91: "...In that regard, it must be recalled that the right to take collective action is recognised both by various international instruments which the Member States have signed or cooperated in, such as the European Social Charter, signed at Turin on 18 October 1961 – to which, moreover, express reference is made in Article 136 EC – and Convention No 87 of the International Labour Organisation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise of 9 July 1948 – and by instruments developed by those Member States at Community level or in the context of the European Union, such as the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers adopted at the meeting of the European Council held in Strasbourg on 9 December 1989, which is also referred to in Article 136 EC, and the Charter of Fundamental Rights of the European Union proclaimed in Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1)... ...Although the right to take collective action must therefore be recognised as a fundamental right which forms an integral part of the general principles of Community law the observance of which the Court ensures, the exercise of that right may none the less be subject to certain restrictions. As is reaffirmed by Article 28 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, it is to be protected in accordance with Community law and national law and practices...". Questa la posizione della Corte nella sentenza *Viking* nei punti 43 e 44: "... In that regard, it must be recalled that the right to take collective action, including the right to strike, is recognised both by various international instruments which the Member States have signed or cooperated in, such as the European Social Charter, signed at Turin on 18 October 1961 – to which, moreover, express reference is made in Article 136 EC – and Convention No 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, adopted on 9 July 1948 by the International Labour Organisation – and by instruments developed by those Member States at Community level or in the context of the European Union, such as the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers adopted at the meeting of the European Council held in Strasbourg on 9 December 1989, which is also referred to in Article 136 EC, and the Charter of Fundamental Rights of the European Union proclaimed in Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1)... ...Although the right to take collective action, including the right to strike, must therefore be recognised as a fundamental right which forms an integral part of the general principles of Community law the observance of which the Court ensures, the exercise of that right may none the less be subject to certain restrictions. As is reaffirmed by Article 28 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, those rights are to be protected in accordance with Community law and national law and practices. In addition, as is apparent from paragraph 5 of this judgment, under Finnish law the right to strike may not be relied on, in particular, where the strike is *contra bonos mores* or is prohibited under national law or Community law...".

della libera prestazione di servizi e del diritto di stabilimento.

Ci sono altri esempi nei quali la Corte opera un richiamo alla Carta ed ai diritti in essa contenuti, pur sempre però senza porre tale elemento a fondamento della decisione assunta: nel caso *Dynamic Medien Vertriebs GmbH c. Avides Media AG*²⁶¹, la tutela dei minori di cui all'art. 24 viene invocata per individuare, nell'ottica del bilanciamento, una legittima restrizione alla libertà di circolazione delle merci di cui all'art. 28 del TCE (nella specie si trattava di vendita e cessione per corrispondenza di supporti video non soggetti a controllo e classificazione)²⁶²; la medesima disposizione della Carta viene utilizzata nella sentenza *Inga Rinau* per affermare che il rispetto dei diritti fondamentali del bambino costituisce la *ratio* ispiratrice del Regolamento CE n° 2201/2003 relativo alla competenza, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia

²⁶¹ Corte di Giustizia, 14 Febbraio 2008, causa C – 244/06.

²⁶² I punti 39, 40 e 41 rilevano che "... *In that connection, it must be recalled that the protection of the rights of the child is recognised by various international instruments which the Member States have cooperated on or acceded to, such as the International Covenant on Civil and Political Rights, which was adopted by the General Assembly of the United Nations on 19 December 1966 and entered into force on 23 March 1976, and the Convention on the Rights of the Child, which was adopted by the General Assembly of the United Nations on 20 November 1989 and entered into force on 2 September 1990. The Court has already had occasion to point out that those international instruments are among those concerning the protection of human rights of which it takes account in applying the general principles of Community law (see, inter alia, Case C-540/03 Parliament v Council [2006] ECR I-5769, paragraph 37)... ...In this context, it must be observed that, under Article 17 of the Convention on the Rights of the Child, the States Parties recognise the important function performed by the mass media and are required to ensure that the child has access to information and material from a diversity of national and international sources, especially those aimed at the promotion of his or her social, spiritual and moral well-being and physical and mental health. Article 17(e) provides that those States are to encourage the development of appropriate guidelines for the protection of the child from information and material injurious to his or her well-being... ...The protection of the child is also enshrined in instruments drawn up within the framework of the European Union, such as the Charter of fundamental rights of the European Union, proclaimed on 7 December 2000 in Nice (OJ 2000 C 364, p. 1), Article 24(1) of which provides that children have the right to such protection and care as is necessary for their well-being (see, to that effect, Parliament v Council, paragraph 58). Furthermore, the Member States' right to take the measures necessary for reasons relating to the protection of young persons is recognised by a number of Community-law instruments, such as Directive 2000/31...*".

matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale²⁶³; nelle pronunce *Unibet*²⁶⁴ e *Advocaten voor de Wereld VZW*²⁶⁵ la Corte definisce la sua posizione, rispettivamente, sull'art. 47 – relativo al diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva – e sull'art. 49 – relativo al principio di legalità e della proporzionalità dei reati e delle pene – della Carta²⁶⁶; infine, nella sentenza *Varec SA c. Stato belga*²⁶⁷, in relazione all'art. 7 (diritto al rispetto della vita privata), viene precisato che “... *One of the fundamental rights capable of being protected in this way is the right to respect for private life, enshrined in Article 8 of the ECHR, which flows from the common constitutional traditions of the Member States and which is restated in Article 7 of the Charter of fundamental rights of the European Union, proclaimed in Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1)*”

²⁶³ Corte di Giustizia, 11 Luglio 2008, causa C – 195/08: nel punto 51 della sentenza è possibile leggere che “...*According to recitals 12 and 13 in the preamble thereto, the Regulation is based on the idea that the best interests of the child must prevail and, under recital 33, the Regulation seeks to ensure respect for the fundamental rights of the child, as set out in Article 24 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union...*”.

²⁶⁴ Corte di Giustizia, 13 Marzo 2007, causa C – 432/05, *Unibet London Ltd e Unibet International Ltd c. Justitiekanslern*.

²⁶⁵ Corte di Giustizia, 3 Maggio 2007, causa C – 303/05, *Advocaten voor de Wereld VZW c. Leden van de Ministerraad*.

²⁶⁶ Così la sentenza *Unibet* nel punto 37: “... *It is to be noted at the outset that, according to settled case-law, the principle of effective judicial protection is a general principle of Community law stemming from the constitutional traditions common to the Member States, which has been enshrined in Articles 6 and 13 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (Case 222/84 Johnston [1986] ECR 1651, paragraphs 18 and 19; Case 222/86 Heylens and Others [1987] ECR 4097, paragraph 14; Case C-424/99 Commission v Austria [2001] ECR I-9285, paragraph 45; Case C-50/00 P Unión de Pequeños Agricultores v Council [2002] ECR I-6677, paragraph 39; and Case C-467/01 Eribrand [2003] ECR I-6471, paragraph 61) and which has also been reaffirmed by Article 47 of the Charter of fundamental rights of the European Union, proclaimed on 7 December 2000 in Nice (OJ 2000 C 364, p. 1)...*”.
Sull'art. 47 della Carta, si veda, altresì, Corte di Giustizia, 3 Settembre 2008, cause riunite C – 402/05 P e C – 415/05 P, *Yassin Abdullah Kadi e Al Barakaat International Foundation c. Consiglio dell'Unione Europea e Commissione delle Comunità Europee*. La sentenza *Advocaten voor de Wereld VZW* rileva nel punto 46 che “...*It is common ground that those principles include the principle of the legality of criminal offences and penalties and the principle of equality and non-discrimination, which are also reaffirmed respectively in Articles 49, 20 and 21 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, proclaimed in Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1)...*”.

²⁶⁷ Corte di Giustizia, 14 Febbraio 2008, causa C – 450/06.

(see, in particular, Case C-62/90 *Commission v Germany* [1992] ECR I-2575, paragraph 23, and Case C-404/92 *P X v Commission* [1994] ECR I-4737, paragraph 17). It follows from the case-law of the European Court of Human Rights that the notion of ‘private life’ cannot be taken to mean that the professional or commercial activities of either natural or legal persons are excluded (see *Niemietz v Germany*, judgment of 16 December 1992, Series A no 251-B, §29; *Société Colas Est and Others v France*, no 37971/97, §41, ECHR 2002-III; and also *Peck v The United Kingdom* no 44647/98, §57, ECHR 2003-I). Those activities can include participation in a contract award procedure...” (punto 48).

Atteggiamenti di maggiore apertura nell'utilizzo e nella valorizzazione giuridica della Carta sono riscontrabili nelle pronunce del Tribunale di I istanza e nelle conclusioni degli Avvocati Generali.

Nel primo senso, possono ricordarsi la sentenza *max.mobil TeleKommunikation Service GmbH c. Commissione delle Comunità Europee* che richiama sia l'art. 41, par. 1 sia l'art. 47 della Carta di Nizza²⁶⁸; la sentenza *Tokai Carbon Co. Ltd e altri c. Commissione delle*

²⁶⁸ Tribunale di primo grado CE, 30 Gennaio 2002, T – 54/99. In relazione all'art. 41, par. 1, si può leggere (punto 48) che “...*Since the present action is directed against a measure rejecting a complaint, it must be emphasised at the outset that the diligent and impartial treatment of a complaint is associated with the right to sound administration which is one of the general principles that are observed in a State governed by the rule of law and are common to the constitutional traditions of the Member States. Article 41(1) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union proclaimed at Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1, hereinafter ‘the Charter of Fundamental Rights’) confirms that ‘[e]very person has the right to have his or her affairs handled impartially, fairly and within a reasonable time by the institutions and bodies of the Union’. It is appropriate to consider, first of all, the nature and scope both of that right and of the administration’s concomitant obligations in the specific context of the application of Community competition law to an individual case, as called for in this instance by the applicant...*”; in relazione all'art. 47, viene precisato che “...*It must next be observed that, in so far as the Commission is required to undertake such an examination, the fulfilment of that obligation must be amenable to judicial review. It is in the interests both of the sound administration of justice and of the proper application of the competition rules that natural or legal persons who request the Commission to find an infringement of those rules should be able, if their request is rejected either wholly or in part, to institute proceedings in order to protect their legitimate interests. Moreover, the Court has applied that principle on numerous occasions in relation to infringements of Articles 85 and 86 of*

Comunità Europee, in cui si deduce, argomentando *a contrario* dalle osservazioni del Tribunale, che è pienamente applicabile la Carta in generale – e l'art. 50 nel caso di specie – all'interno del territorio dell'Unione²⁶⁹; la sentenza *Philip Morris International, Inc. e altri c. Commissione delle Comunità Europee*, che sottolinea come i diritti contenuti nella Carta acquisiscano rilevanza all'interno dello spazio

*the EC Treaty (see, in particular, Case 26/76 Metro v Commission [1977] ECR 1875, paragraph 13). The same applies to infringements of Article 90(3) of the EC Treaty (see, to that effect, the Opinion of Advocate General Mischo in Commission and France v TF1, cited above, point 97)... ...Such judicial review is also one of the general principles that are observed in a State governed by the rule of law and are common to the constitutional traditions of the Member States, as is confirmed by Article 47 of the Charter of Fundamental Rights, under which any person whose rights guaranteed by the law of the Union are violated has the right to an effective remedy before a tribunal...". Su tale ultima disposizione della Carta (art. 47), si veda, altresì, Tribunale di primo grado CE, 3 Maggio 2002, T – 177/01, *Jego – Querè & Cie SA c. Commissione delle Comunità Europee*, con particolare riferimento ai punti 41 e 42: "...In that regard, it should be borne in mind that the Court of Justice itself has confirmed that access to the courts is one of the essential elements of a community based on the rule of law and is guaranteed in the legal order based on the EC Treaty, inasmuch as the Treaty established a complete system of legal remedies and procedures designed to permit the Court of Justice to review the legality of acts of the institutions (Case 294/83 *Les Verts v European Parliament* [1986] ECR 1339, paragraph 23). The Court of Justice bases the right to an effective remedy before a court of competent jurisdiction on the constitutional traditions common to the Member States and on Articles 6 and 13 of the ECHR (Case 222/84 *Johnston* [1986] ECR 1651, paragraph 18)... ...In addition, the right to an effective remedy for everyone whose rights and freedoms guaranteed by the law of the Union are violated has been reaffirmed by Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union proclaimed at Nice on 7 December 2000 (OJ 2000 C 364, p. 1)...". Sull'art. 41 della Carta, cfr., inoltre, Tribunale di primo grado CE, 4 Ottobre 2006, T – 193/04, *Hans – Martin Tillack c. Commissione delle Comunità Europee*, con particolare riferimento al punto 127: "...In that regard, first, the principle of sound administration, which is the only principle alleged to have been breached in this context, does not, in itself, confer rights upon individuals (Case T-196/99 *Area Cova and Others v Council and Commission* [2001] ECR II-3597, paragraph 43), except where it constitutes the expression of specific rights such as the right to have affairs handled impartially, fairly and within a reasonable time, the right to be heard, the right to have access to files, or the obligation to give reasons for decisions, for the purposes of Article 41 of the Charter of fundamental rights of the European Union, proclaimed on 7 December 2000 in Nice (OJ 2000 C 364, p. 1), which is not the case here...".*

²⁶⁹ Tribunale di primo grado CE, 29 Aprile 2004, T – 236/01, T – 239/01, T – 244/01, T – 246/01, T – 251/01, T – 252/01. Si veda il punto 137, ove si sottolinea che "...It is true that Article 50 of the Charter of Fundamental Rights provides that no one may be tried or punished again in criminal proceedings for an offence of which he has already been finally acquitted or convicted within the Union in accordance with the law. However, that charter is clearly intended to apply only within the territory of the Union and the scope of the right laid down in Article 50 is expressly limited to cases where the first acquittal or conviction was handed down within the Union...".

giuridico comunitario, nonostante questa non sia giuridicamente vincolante²⁷⁰.

Nel secondo senso, la maggiore propensione all'uso della Carta risulta da innumerevoli testimonianze – casi di applicazione diretta (*hard law*) ed indiretta (nel significato fino ad ora visto, c.d. *soft law* o semi *hard law*) - che non possono essere analizzate tutte in questa sede: ci si limiterà, pertanto, a prenderne in considerazione alcune, quali più rilevanti e particolarmente sensibili a valutare i diritti fondamentali ivi sanciti come aventi già efficacia piena e vincolante²⁷¹.

Possono rinvenirsi posizioni “...pioneristiche..., ...predittive del futuro ruolo che acquisterà...”²⁷², correlate e documentate da osservazioni sulla generale portata giuridica della Carta, volte a considerare i principi ed i

²⁷⁰ Tribunale di primo grado CE, 15 Gennaio 2003, T – 377/00, con particolare riferimento al punto 122: “...*The right to an effective remedy for everyone whose rights and freedoms guaranteed by the law of the Union are violated has, moreover, been reaffirmed by Article 47 of the Charter of fundamental rights of the European Union, proclaimed on 7 December 2000 in Nice (OJ 2000 C 364, p. 1). Although this document does not have legally binding force, it does show the importance of the rights it sets out in the Community legal order...*”.

²⁷¹ Tra le conclusioni degli Avvocati Generali che non possono essere approfondite in questa sede - per evidenti ragioni di dimensioni dell'opera – e per le quali si rinvia a B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, cit., pp. 164 e ss., nonché a F. AMICI, V. PAPA, E. SACCA', *L'uso giurisprudenziale della Carta di Nizza tra il 2000 e il 2008*, cit., sia sufficiente ricordare quelle dell'Avv. Gen. Mengozzi nella causa *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan e Svenska Elektrikerförbundet* (23 Maggio 2007, causa C – 341/05); le conclusioni dell'Avv. Gen. Poiares Maduro nella causa *International Transport Workers' Federation e Finish Seamen's Union c. Viking Line ABP e OU Viking Line Eesti* (23 Maggio 2007, causa C – 438/05); le conclusioni dell'Avv. Gen. Ruiz – Jarabo Colomer nella causa *Josef Baldinger c. Pensionsversiche – rungsanstalt der Arbeiter* (11 Dicembre 2003, causa C – 386/02) e nella causa *Tadao Maruko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* (6 Settembre 2007, causa C – 267/06); le conclusioni dell'Avv. Gen. Sharpston nella causa *Governo della Communauté française e Gouvernement wallon c. Gouvernement flamand* (28 Giugno 2007, causa C – 212/06); le conclusioni dell'Avv. Gen. Stix – Hackl nella causa *Omega Spielhallenund Automatenaufstellungs – GmbH c. Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn* (18 Marzo 2004, causa C – 36/02); le conclusioni dell'Avv. Gen. Jacobs nella causa *Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzuge c. Republik Österreich* (11 Luglio 2002, causa C – 112/00).

²⁷² B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, cit., p. 170.

diritti ivi sanciti quali già immanenti a disposizioni del diritto primario, nei seguenti casi²⁷³:

- le conclusioni dell’Avv. Gen. Tizzano nella causa *BECTU*²⁷⁴ e dell’Avv. Gen. Verica Trstenjak nelle cause riunite *Schultz – Hoff*²⁷⁵ e *Stringer and Others*²⁷⁶ in materia di diritto alle ferie: nel primo caso, è possibile leggere (punto 28) che “...*the Charter provides us with the most reliable and definitive confirmation of the fact that the right to paid annual leave constitutes a fundamental right...*”; nel secondo caso, si precisa (punti 51 – 52) che “...*Even more significant, in my view, is the fact that the inclusion of this right in the Charter of Fundamental Rights of the European Union appears to provide the most reliable and definitive confirmation that it constitutes a fundamental right. Article 31(2) of the Charter declares that: ‘Every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave’. Historically, this provision is modelled on Article 2(3) of the Social Charter of the Council of Europe and Point 8 of the Community*

²⁷³ Per ulteriori approfondimenti in materia, si rinvia a B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, cit., pp. 170 e ss.; F. AMICI, V. PAPA, E. SACCA, *L’uso giurisprudenziale della Carta di Nizza tra il 2000 e il 2008*, cit.. Sia consentito ricordare, oltre a quelle citate nel testo, anche le conclusioni dell’Avv. Gen. Ruiz – Jarabo Colomer nella causa *Commissione delle Comunità Europee c. Repubblica Italiana* (8 Gennaio 2004, causa C – 87/02 sul rispetto dell’ambiente) e nelle cause *SECAP Spa* (causa C – 147/06) e *Santorso Soc. coop. a rl c. Comune di Torino* (causa C – 148/06), 27 Novembre 2007, entrambe sul diritto di difesa; le conclusioni dell’Avv. Gen. Kokott nella causa *Uteca* (4 Settembre 2008, causa C – 222/07 sul rispetto della diversità linguistica) e nella causa *Parlamento Europeo c. Consiglio dell’Unione Europea* (8 Settembre 2005, causa C – 540/03 sul rispetto della vita privata e familiare); le conclusioni dell’Avv. Gen. Jacobs nella causa *Regno dei Paesi Bassi c. Parlamento Europeo e Consiglio dell’Unione Europea* (14 Giugno 2001, causa C – 377/98); le conclusioni dell’Avv. Gen. Sharpston nella causa *Varec SA c. Stato belga* (25 Ottobre 2006, causa C – 450/06); le conclusioni dell’Avv. Gen. Leger nella causa *Sfakianakis A EVE c. Elliniko Dimosio* (20 Ottobre 2005, causa 23/04 e 25/04).

²⁷⁴ Conclusioni dell’8 Febbraio 2001, causa *The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, causa C – 173/99.

²⁷⁵ Conclusioni del 24 Gennaio 2008, causa *Schultz – Hoff c. Deutsche Rentenversicherung Bund*, causa C – 350/06.

²⁷⁶ Conclusioni del 24 Gennaio 2008, causa *Stringer and Others c. Her Majesty’s Revenue and Customs*, causa C – 520/06.

Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. According to the explanatory notes of the Praesidium Secretariat, Directive 93/104, as the predecessor directive to the present Directive 2003/88, was decisive in this respect... ..Consequently, Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights establishes the right to annual paid leave as a human right available to all. Admittedly, like some of the international instruments cited above, the Charter of Fundamental Rights of the European Union has not been recognised as having genuine legislative scope and therefore it primarily constitutes a political declaration. However, I take the view that it would be wrong to deny the Charter any relevance in interpreting Community law. Irrespective of the question of the definitive legal status of the Charter within the legal system of the European Union, which will have to be clarified in future, it already constitutes a concrete expression of shared fundamental European values...²⁷⁷;

- le conclusioni dell’Avv. Gen. Leger nella causa *Hautala*, ove si riportano importanti affermazioni sull’efficacia giuridica della Carta, desumendone valore dalla sua forza morale²⁷⁸;

²⁷⁷ Il punto 53 prosegue precisando che “...Essa, inoltre, riflette per una parte considerevole anche le tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri. Per quanto mi consta, questa conclusione è senz’altro vera per il diritto ad un periodo minimo di ferie retribuite, dal momento che l’art. 31, n. 2, della Carta ha numerosi antecedenti nelle costituzioni di diversi Stati membri. In una controversia vertente sulla natura e sulla portata di un diritto fondamentale come quella di specie è dunque perfettamente lecito fare riferimento al precetto fondamentale di cui all’art. 31, n. 2, della Carta per interpretare l’art. 7 della direttiva 2003/88...”.

²⁷⁸ Conclusioni del 10 Luglio 2001, causa *Consiglio dell’Unione Europea c. Heidi Hautala*, causa C – 353/99 P. Come precisato nei punti 80, 81, 82 e 83, “...Naturally, the clearly-expressed wish of the authors of the Charter not to endow it with binding legal force should not be overlooked. However, aside from any consideration regarding its legislative scope, the nature of the rights set down in the Charter of Fundamental Rights precludes it from being regarded as a mere list of purely moral principles without any consequences. It should be noted that those values have in common the fact of being unanimously shared by the Member States, which have chosen to make them more visible by placing them in a charter in order to increase their protection. The Charter has undeniably placed the rights which form its subject-matter at the highest level of values common to the Member States... ..It is known that the political and moral values of a society are not all to be found in positive law. However, where rights, freedoms and principles are described, as in the Charter, as

- le conclusioni dell'Avv. Gen. Ruiz – Jarabo Colomer nella causa *Aikaterini Stamatelaki c. NPDD Organismos Asfaliseos Eleftheron Epangelmaton (OAE)*²⁷⁹ in materia di diritto alla salute: in tale caso, dopo aver richiamato il parere dell'*European Economic and Social Committee* sul tema "*Healthcare*"²⁸⁰, viene precisato (punto 40) "...*This right is perceived as a personal entitlement, unconnected to a person's relationship with social security, and the Court of Justice cannot overlook that aspect...*";
- le conclusioni dell'Avv. Gen. Kokott nella causa *Bertelsmann AG e Sony Corporation of America c. Independent Music Publishers and Labels Association (Impala)* in materia di diritto alla "buona amministrazione". Qui ciò che rileva - a parte le argomentazioni svolte sul diritto suddetto²⁸¹ - sono le considerazioni (nota 59) che concernono la valenza

needing to occupy the highest level of reference values within all the Member States, it would be inexplicable not to take from it the elements which make it possible to distinguish fundamental rights from other rights... ...The sources of those rights, listed in the preamble to the Charter, are for the most part endowed with binding force within the Member States and the European Union. It is natural for the rules of positive Community law to benefit, for the purposes of their interpretation, from the position of the values with which they correspond in the hierarchy of common values... ...As the solemnity of its form and the procedure which led to its adoption would give one to assume, the Charter was intended to constitute a privileged instrument for identifying fundamental rights. It is a source of guidance as to the true nature of the Community rules of positive law..." Per altre posizioni conformi dell'Avvocatura Generale della Corte, cfr. B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, cit., pp. 176 - 177; F. AMICI, V. PAPA, E. SACCA', *L'uso giurisprudenziale della Carta di Nizza tra il 2000 e il 2008*, cit..

²⁷⁹ Conclusioni dell'11 Gennaio 2007, causa C – 444/05.

²⁸⁰ "...being a fundamental asset, health cannot be considered solely in terms of social expenditure and latent economic difficulties...", in GUC 234, 2003, p. 36.

²⁸¹ Cfr., in proposito, i punti 97 e 98 delle conclusioni: "...Article 253 EC provides that decisions by the Commission shall state the reasons on which they are based. This duty to state reasons is a consequence of the rule of law and, in conjunction with the right to proper administration, finds expression also in Article 41(2) of the Charter of fundamental rights of the European Union. It is intended not only to enable acts of the institutions to be subject to independent review by the Community Courts, but also to encourage the institutions to exercise self-control and to guard against ill-considered or ill-thought through measures. The statement of reasons for decisions also contributes to ensuring transparency of administrative action... ...The obligation to state reasons is by no means restricted to decisions which negatively affect their addressees. The principles of the rule of law and of proper administration instead require reasons to be given also for decisions which benefit their addressees. This applies a fortiori where such decisions may negatively affect the rights and interests of third parties, not least in the field of

giuridica della Carta: “...*Admittedly, the Charter of fundamental rights does not yet as such have binding legal effect comparable to that of primary law, but as a source of recognition of law it does shed light on the fundamental rights guaranteed by Community law...*”²⁸².

L'entrata in vigore del Trattato di Lisbona colloca la Carta nell'alveo del diritto primario²⁸³: in tal modo, può dirsi compiuto e realizzato il suo processo di giuridificazione forte, dopo aver rivestito per alcuni anni il ruolo e la natura di documento proclamato e non ratificato.

Nonostante alcune voci si siano già espresse in merito alla futura funzionalità della Carta - con particolare riferimento al riconoscimento dei diritti sociali fondamentali ed alle loro relazioni di bilanciamento con le libertà economiche²⁸⁴ - non pare, allo stato dell'arte, che le condizioni siano tali da consentire di formulare giudizi che presentino un carattere di assolutezza e definitività.

In questo quadro, tuttavia, possono essere di ausilio le recenti pronunce giurisprudenziali in materia - sia della Corte di Giustizia²⁸⁵ sia delle Corti

competition law. Accordingly, neither Article 253 EC nor the third indent of Article 41(2) of the Charter of fundamental rights distinguishes between decisions which benefit their respective addressees and those which are disadvantageous for them. In relation to merger control in particular, this means that reasons must be given for Commission clearance decisions just as much as for prohibition decisions...”.

²⁸² Nella medesima nota l'Avvocato Generale rinvia, in argomento, al punto 38 della sentenza del 27 Giugno 2006, C – 540/03, *Parlamento Europeo c. Consiglio dell'Unione Europea*, nonché al punto 108 delle conclusioni dallo stesso presentate in data 8 Settembre 2005 nella medesima causa, oltre che al punto 37 della sentenza del 13 Marzo 2007, C – 432/05, *Unibet (London) Ltd, Unibet (International) Ltd c. Justitiekanslern*.

²⁸³ Il riconoscimento dell'efficacia piena e vincolante della Carta si realizza non più attraverso la tecnica dell'incorporazione - come era previsto dal titolo II del Trattato per la Costituzione Europea -, bensì mediante la tecnica del rinvio (art. 6, par. 1, del TUE).

²⁸⁴ In senso critico, cfr. P. SYRPIS, *The Treaty of Lisbon: Much Ado ... But About What?*, in *Industrial Law Journal*, vol. 37, issue 3, 2008, pp. 219 e ss.. In senso meno critico e più possibilista, cfr. L. S. ROSSI, *How Fundamental are Fundamental Principles? Primacy and Fundamental Rights after Lisbon*, in *Yearbook of European Law*, 2008, pp. 65 e ss.; I. PERNICE, *The Treaty of Lisbon: Multilevel Constitutionalism in Action*, in *Columbia Journal of European Law*, vol. 15, 2009, pp. 349 e ss.; B. CARUSO, *I diritti sociali nello spazio sociale sovranazionale e nazionale: indifferenza, conflitto o integrazione (Prime riflessioni a ridosso dei casi Laval e Viking)*, in *Rass. Dir. Pub. Eur.*, 2008, 2, pp. 11 ss..

²⁸⁵ Si veda in proposito Corte di Giustizia, 10 Gennaio 2010, causa *Seda Küçükdeveci c.*

nazionali²⁸⁶ – nonchè le ultime posizioni assunte dagli Avvocati Generali²⁸⁷: in entrambi i casi, il richiamo alla Carta opera come chiara

Swedex GmbH & Co. KG, causa C – 555/07. Prima dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, si possono ricordare alcune pronunce della Corte di Giustizia quali manifestazioni di deboli "aperture" in direzione di un'applicazione diretta della Carta: Corte di Giustizia, 29 Gennaio 2008, *Productores de Musica de Espana (Promusicae) c. Telefonica de Espana SAU*, causa C – 275/06; Corte di Giustizia, 16 Dicembre 2008, *Masdar (UK) c. Commissione delle Comunità Europee*, causa C – 47/2007.

²⁸⁶ Cfr. Corte di Cassazione, 2 Febbraio 2010, n° 2352 in materia di demansionamento e danno alla professionalità: "...Una ultima puntualizzazione dev'essere posta in relazione alla entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1 dicembre 2009) che recepisce la Carta di Nizza con lo stesso valore del Trattato sulla Unione e per il catalogo completo dei diritti umani. I giudici del rinvio dovranno ispirarsi anche ai principi di cui all'art. 1 della Carta, che regola il valore della dignità umana (che include anche la dignità professionale) ed allo art. 15 che regola la libertà professionale come diritto inviolabile sotto il valore categoriale della libertà. I fatti dannosi in esame vennero commessi prima della introduzione del nuovo catalogo dei diritti (2000-2001), ma le norme costituzionali nazionali richiamate bene si conformano ai principi di diritto comune europeo, che hanno il pregio di rendere evidenti i valori universali del principio personalistico su cui si fondano gli Stati della Unione. La filonomia della Corte di Cassazione include anche il processo interpretativo di conformazione dei diritti nazionali e costituzionali ai principi non collidenti ma promozionali del Trattato di Lisbona e della Carta di Nizza che esso pone a fondamento del diritto comune europeo....".

²⁸⁷ Si vedano le conclusioni dell'Avv. Generale Verica Trstenjak del 14 aprile 2010, *European Commission c. Federal Republic of Germany*, causa C - 271/08, ove viene rilevato (punti 77, 78 e 79) che "... The right to bargain collectively is recognised both by various international instruments which the Member States have signed or cooperated in – such as the European Social Charter signed in Turin on 18 October 1961, (28) to which, moreover, express reference is made in Article 136 EC – and by instruments developed by those Member States at Community level or in the context of the European Union, such as the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers adopted at the meeting of the European Council held in Strasbourg on 9 December 1989, (29) which is also referred to in Article 136 EC, and the Charter of Fundamental Rights of the European Union proclaimed in Nice on 7 December 2000... ..Against that background, it is beyond question that the right to bargain collectively and the autonomy, accorded to the parties to that process, inherent in that right must be recognised also in the Community legal order as fundamental rights which form an integral part of the general principles of Community law... ..Moreover, by the Treaty of Lisbon – not relevant, *ratione temporis*, in the present case – the primary law enshrinement of the right to bargain collectively was strengthened by the fact that Article 6 TEU declares the Charter of Fundamental Rights of the European Union to have binding legal force. By that general reference to the charter, the right to bargain collectively, described in Article 28 of that charter, is now expressly incorporated in primary law...". Interessanti, sotto questo profilo, sono le conclusioni dell'Avv. Generale Pedro Cruz Villalón del 5 maggio 2010, *Santos Palhota y otros*, causa C - 515/08: quivi, con riferimento al rapporto tra distacco dei lavoratori e libera prestazione di servizi, si precisa (punti 51, 52, 53, 54 e 55) che "...Sin embargo, a partir del 1 de diciembre de 2009, fecha en la que entró en vigor el Tratado de Lisboa, han de tenerse en cuenta varias disposiciones de Derecho social originario

manifestazione di una maggiore predisposizione ad un suo utilizzo più incisivo, nell'intento di rafforzare l'effettività della tutela dei diritti ivi sanciti²⁸⁸.

que afectan al marco de las libertades. En concreto, el desplazamiento de trabajadores, en la medida en que puede modular la intensidad de la libre prestación de servicios, ha de interpretarse a la luz de las disposiciones sociales introducidas por el citado Tratado. En efecto, el artículo 9 TFUE ha previsto una cláusula transversal de protección social que obliga a las instituciones a tener en cuenta «las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana». Esta exigencia se formula tras haber declarado, en el artículo 3 TUE, apartado 3, que la construcción del mercado interior se materializa mediante políticas basadas en «una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social... Este mandato social encuentra un reflejo aún más claro en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales, texto que ahora forma parte del Derecho originario de la Unión, y donde se proclama que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad». Entre tales condiciones se prevé una garantía relativa a la duración del trabajo, a los descansos y a las vacaciones retribuidas, que ilustran, pero no de forma exhaustiva, un marco mínimo de tutela en favor del trabajador... La entrada en vigor del Tratado de Lisboa requiere que, cuando las condiciones laborales intervengan como una razón imperiosa de interés general que justifiquen una excepción a la libre prestación de servicios, deben dejar de ser interpretadas restrictivamente. En la medida en que la protección del trabajador interviene como un factor merecedor de tutela por los propios Tratados, no se está ante una simple excepción a una libertad, ni mucho menos ante una excepción no escrita y deducida de la jurisprudencia. El nuevo marco de Derecho originario, en la medida en que impone obligatoriamente un elevado grado de protección social, está habilitando a los Estados miembros a que, en aras de la salvaguarda de un determinado nivel de protección social, puedan llegar a limitar una libertad, y que lo hagan sin que el Derecho de la Unión lo considere algo extraordinario y, por tanto, merecedor de un enjuiciamiento restrictivo. Esta tesis, que encuentra su anclaje en los nuevos preceptos de los Tratados recién citados, se exterioriza en términos prácticos al aplicar el principio de proporcionalidad... Así, las medidas laborales cuestionadas del Estado de acogida, para estar justificadas en los términos recién expuestos, deben ser adecuadas para garantizar la realización del objetivo que persiguen y no deben ir más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo. Este parámetro de proporcionalidad, que el Tribunal de Justicia ha venido aplicando de manera reiterada en su jurisprudencia sobre libertades fundamentales, se califica habitualmente como el test de adecuación y de necesidad, respectivamente.... Por tanto, corresponde determinar si las medidas cuestionadas constituyen una restricción a la libre prestación de servicios, y a continuación, si la respuesta fuera positiva, apreciar si están justificadas realizando el control de proporcionalidad. Este análisis debe realizarse de manera individualizada, examinando por separado cada medida en cuestión, y a la luz de un estándar de control que, en aplicación del Tratado, sea especialmente sensible con la protección social del trabajador...».

²⁸⁸ Per un maggior approfondimento, cfr. B. CARUSO, *I diritti fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, cit., pp. 11 e ss..

2.2.2 Nafta - Naalc

Stipulato in data 17 Dicembre 1992 ed entrato in vigore il 1 Gennaio 1994²⁸⁹, istituisce una vera e propria *free trade zone* nel quadro delle relazioni economiche tra Canada, Stati Uniti e Messico²⁹⁰: le profonde differenze esistenti tra i tre paesi – non solo di carattere storico, ma anche sul piano delle legislazioni nazionali e dei livelli di sviluppo – hanno indotto i tre Stati aderenti a preferire la preservazione della propria sovranità rispetto alla creazione di una *economic integration*, che avrebbe determinato una progressiva erosione della centralità statale nella regolazione dei fenomeni economici.

Non è un caso che la priorità accordata alle specificità ed alla sovranità statale nel Nafta sia una dinamica che trova espressione, con maggiore

²⁸⁹ *North American Free Trade Agreement Between the Government of Canada, the Government of Mexico and the Government of the United States*, Can. T.S. 1994, num. 2, 32, in *ILM*, 1993, pp. 289 e ss.. In argomento, cfr. B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 26 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 188 e ss.; D. RANNEY, *NAFTA and the New Transnational Corporate Agenda*, paper presentato alla *International Conference on the North American Free Trade Agreement*, Mexico City, 17 – 19 Marzo 1993 ; W. ALFORD, *The North American Free Trade Agreement and the Need for Candor*, in *Harvard International Law Journal*, 1993, 34, pp. 293 e ss.; M.A. MOREAU, G. TRUDEAU, *La Clause Sociale dans l'Accord de libre – échange nord – american*, in *Revue Internationale de Droit Economique*, 1995, pp. 395 e ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 179 e ss.; IDEM, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, in A., PERULLI, A. LYON – CAEN (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit.; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 278; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., pp. 229 e ss..

²⁹⁰ Si reputa opportuno rilevare che una *free trade area* tra Canada e Stati Uniti era già stata creata con il *Canada – United States Free Trade Agreement* del 22 Dicembre 1987, entrato in vigore in data 1 Gennaio 1989: il contenuto di tale accordo, tuttavia, non richiamava alcun nesso tra la liberalizzazione del commercio ed i *labour standards*, né prevedeva alcun riferimento, più in generale, alla *social dimension*.

evidenza, nella disciplina relativa alla *social and labour dimension* contenuta nel *North American Agreement on Labour Cooperation*²⁹¹.

Firmato il 13 Settembre 1993 come *supplementary side agreement*²⁹² ed entrato in vigore il 1 Gennaio 1994, tale accordo costituisce un

²⁹¹ *North American Agreement on Labour Cooperation Between the Government of Canada, the Government of Mexico and the Government of the United States*, Can. T.S., 1994, num. 4, 32, in in ILM, 1993, pp. 1499 e ss.. In argomento, cfr. B. BURKETT, The international labour dimension: an introduction, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 27 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 188 e ss.; S. F. DIAMOND, *Labour Rights in the Global Economy: A Case Study of the North American Free Trade Agreement*, in L. COMPA, S.F. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, Pennsylvania, 1996, pp. 200 e ss.; P.J. HARVEY, *The North American Agreement on Labour Cooperation: A Non – Governmental View*, paper presentato alla conferenza su *Social Clauses and Environmental Standards in International Trade Agreements: Links, Implementation and Prospects*, 31 Maggio 1996, Bruxelles (disponibile online all'indirizzo: www.laborrights.org/publications/naalc.html); E. MAZUYER, *Labor Regulation in the North American Free Trade Area: A Study on the North American Agreement on Labour Cooperation*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2001, vol. 22, pp. 239 e ss.; L. COMPA, *The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape*, in *U.S. – Mexico Law Journal*, 3, 1995, pp. 159 e ss.; *Idem*, *A Glass Half Full: The NAFTA Labor Agreement and Cross – Border Labor Action*, in G.J. ANDREOPOULOS (edited by), *Concepts and Strategies in International Human Rights*, New York, Peter Lance Publishing, 2002; pp. 139 e ss.; *Idem*, *NAFTA's Labour Side Agreement Five Years On: Progress and Prospects for the NAALC*, in *Canadian Labour & Employment Law Journal*, vol. 7, num. 1, 1999, pp. 1 e ss.; *Idem*, *International Labor Rights and NAFTA's Labor Side Agreement*, in *XXX LASA Forum*, num. 2, *Latin American Studies Association*, Summer 1999; T. LEE, *Linking Trade agreements and labor standards: the NAALC as a model*, in *Am. U. J. International Law and Policy*, 1996/1997, pp. 855 e ss.; S. CHARNOVITZ, *The Labor Dimension of the Emerging Free Trade Area of the Americas*, in P. ALSTON (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2005, pp. 155 e ss.; A. PERULLI, *Globalisation and Social Rights*, in W. BENEDEK, K. FEYTER, F. MARRELLA (edited by), *Economic Globalisation and Human Rights*, Eiuic Studies on Human Rights and Democratisation, Cambridge, Cambridge University Press, 2007, pp. 114 e ss.; *IDEM*, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, in A., PERULLI, A. LYON – CAEN (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit.; *IDEM*, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 179 e ss.; E. HORNBERGER, J. WINTER, *Transnational Labour Regulation in the NAFTA – A Problem of Institutional Design? The Case of the North American Agreement on Labour Cooperation between the USA, Mexico and Canada*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003, pp. 421 e ss.; M. BIAGI, *L'accordo nordamericano di cooperazione sul lavoro*, in *Lav. Giur.*, 1994; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., pp. 278 e ss.; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., pp. 229 e ss..

“...mechanism that allow each country the opportunity to challenge the enforcement by the other countries of their national labour laws...”²⁹³.

Più precisamente, l'accordo fornisce un approccio attraverso il quale ciascun stato membro viene posto nelle condizioni di garantire l'effettiva applicazione della propria legislazione nazionale in materia di lavoro, presente e futura, senza che ciò possa interferire con la centralità e la sovranità statale dei differenti *national labor systems*.

Gli Stati membri mirano a migliorare le condizioni di lavoro e gli *standards* di vita, nonché a proteggere, valorizzare e rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori, nella consapevolezza e nel riconoscimento, richiamati nel preambolo, dell'efficienza economica della tutela dei c.d. *basic workers' rights* (“...acknowledging that protecting basic workers' rights will encourage firms to adopt high-productivity competitive strategies...”).

L'accordo stabilisce una serie di obiettivi, obblighi e *labour principles* che le parti si sono impegnate a promuovere e rispettare.

L'analisi dell'art. 1, che individua gli obiettivi²⁹⁴, e degli artt. 2 – 7, relativi agli obblighi, permette di comprendere che la *ratio* sottesa non è quella di individuare percorsi di armonizzazione delle legislazioni nazionali, né quella di creare *labour standards* di carattere sopranazionale.

²⁹² Altro *supplementary side agreement* è il *North American Agreement on Environmental Cooperation Between the Government of Canada, the Government of Mexico and the Government of the United States*, firmato il 13 Settembre 1993 ed entrato in vigore il 1 Gennaio 1994: il testo è reperibile su *ILM*, 32, 1993, pp. 1480 e ss.. Sul punto, cfr. S. CHARNOVITZ, *The NAFTA Environmental Side Agreement: Implications for Environmental Cooperation, Trade Policy, and American Treaty-making*, in *Temple International and Comparative Law Journal*, 1994, pp. 257 e ss..

²⁹³ B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 27.

²⁹⁴ “The objective of this Agreement are to: 1. improve working conditions and living standards in each Party's territory; 2. promote, to the maximum extent possible, the labor principles set out in Annex 1; 3. encourage cooperation to promote innovation and rising levels of productivity and quality; 4. encourage publication and exchange of information, data development and coordination, and join studies to enhance mutually beneficial understanding of the laws and institutions governing labor in each Party's territory; 5. pursue cooperative labor – related activities on the basis of mutual benefit; 6. promote compliance with, and effective enforcement by each Party of, its labor law; and foster transparency in the administration of labor laws”.

Al contrario, lo scopo principale, è quello di realizzare un effettivo *enforcement* di ciascuna legislazione interna: in tale modo, ciascuno Stato membro è libero di stabilire i propri *domestic labour standards*, può modificare la disciplina giuslavoristica interna e, perfino, ridurre il livello nazionale di tutela²⁹⁵.

Questo approccio privilegia, come si è visto in precedenza, la *national sovereignty* ed incontra come unico limite gli undici *labour principles*, indicati e definiti nell'*Annex 1*, che le parti firmatarie si sono impegnate a promuovere e cui le rispettive legislazioni nazionali devono ispirarsi:

1. *Freedom of association and protection of the right to organize*²⁹⁶;
2. *The right to bargain collectively*²⁹⁷;
3. *The right to strike*²⁹⁸;

²⁹⁵ Sulla possibilità di ridurre il livello di tutela, cfr. P. VERGE, *Les Dilemmes de l'ANACT: Ambiguïté ou Complémentarité?*, in *Relation Industrielle*, vol. 54, num. 2, 1999, pp. 230 e ss.; nello stesso senso, M. BIAGI, *L'accordo nordamericano di cooperazione sul lavoro*, cit., p. 679, ove l'Autore rileva che "...non sembrano esservi ostacoli rinvenibili nell'accordo capaci di impedire ad ognuna delle nazioni firmatarie di abbassare il proprio livello di tutela..."; I. ROBINSON, *How will the Nafta affect workers rights in North America?*, relazione presentata al convegno organizzato dalla Cornell University, 1 – 2 Ottobre 1993, sul tema *Regional Integration and Industrial Relations in North America*. Contra, A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 209, ove l'Autore sottolinea che "...I dati sistematici depongono nel senso opposto: l'art. 2 apre la Parte II del NAALC, intitolata "Obbligazioni"; la rubrica della norma in esame recita "livelli di protezione"; l'obbligazione delle parti, come emerge dalla lettera della norma, è di garantire standards elevati e di sforzarsi a migliorarli, mentre il riconoscimento della sovranità espressa da ciascuno ordinamento, riconoscimento che rappresenta la "cornice" della norma, non costituisce materia, bensì presupposto dell'obbligo. Ne consegue, secondo logica, che le Parti rimangono sì libere di stabilire i propri standards e di modificarli, ma non in senso peggiorativo, o, quantomeno, si vincolano a non introdurre delle modifiche in peius al punto da rendere quegli standards irriducibili al concetto (invero indeterminato, e quindi suscettibile di ampia oscillazione) di "high labor standards", chè, altrimenti, verrebbe meno l'impegno assunto..."; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 280, ove l'Autore sottolinea che "...Il rischio che gli Stati, liberi di stabilire gli standard di lavoro più consoni alla realtà locale e di adottare e modificare conseguentemente la legislazione nazionale, siano indotti a ridurre i livelli di tutela dei lavoratori allo scopo di accrescere la propria capacità concorrenziale sarebbe scongiurato grazie all'impegno assunto da ciascuna parte di garantire standard di alto livello e di sforzarsi costantemente di migliorarli...".

²⁹⁶ "The right of workers exercised freely and without impediment to establish and join organizations of their own choosing to further and defend their interests".

²⁹⁷ "The protection of the right of organized workers to freely engage in collective bargaining on matters concerning the terms and conditions of employment".

4. *Prohibition of forced labor*²⁹⁹;
5. *Labor protections for children and young persons*³⁰⁰;
6. *Minimum employment standards*³⁰¹;
7. *Elimination of employment discrimination*³⁰²;
8. *Equal pay for women and men*³⁰³;
9. *Prevention of occupational injuries and illnesses*³⁰⁴;
10. *Compensation in cases of occupational injuries or illnesses*³⁰⁵;
11. *Protection of migrant workers*³⁰⁶.

Tali *labour principles*, che paiono presentare, ad un'attenta analisi, somiglianze con i principi affermati nella *European Social Charter*³⁰⁷, non debbono essere intesi – stante il tenore esplicito dell'Allegato 1 – quali *common minimum standards*, bensì, piuttosto, meri e semplici “...*guiding principles*...” che, in quanto tali, riflettono “...*broad areas of concern where*

²⁹⁸ “*The protection of the right of workers to strike in order to defend their collective interests*”.

²⁹⁹ “*The prohibition and suppression of all forms of forced or compulsory labour, except for types of compulsory work generally considered acceptable by the Parties, such as compulsory military service, certain civic obligations, prison labor not for private purposes and work exacted in cases of emergency*”.

³⁰⁰ “*The establishment of restrictions on the employment of children and young persons that may vary taking into consideration relevant factors likely to jeopardise the full physical, mental and moral development of young persons, including schooling and safety requirements*”.

³⁰¹ “*The establishment of minimum employment standards, such as minimum wages and overtime pay, for wage earners, including those not covered by collective agreements*”.

³⁰² “*Elimination of employment discrimination on such grounds as race, religion, age, sex or other grounds, subject to certain reasonable exceptions, such as, where applicable, bona fide occupational requirements or qualifications and established practices or rules governing retirement ages, and special measures of protection or assistance for particular groups designed to take into account the effects of discrimination*”.

³⁰³ “*Equal wages for women and men by applying the principle of equal pay for equal work in the same establishment*”.

³⁰⁴ “*Prescribing and implementing standards to minimize the causes of occupational injuries and illnesses*”.

³⁰⁵ “*The establishment of a system providing benefits and compensation to workers or their dependents in cases of occupational injuries, accidents or fatalities arising out of, linked with or occurring in the course of employment*”.

³⁰⁶ “*Providing migrant workers in a Party's territory with the same legal protection as the Party's nationals in respect of working conditions*”.

³⁰⁷ Così C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 189.

*the Parties have developed... ...laws, regulations, procedures and practices that protect the rights and interests of their respective workforces...*³⁰⁸.

Le locuzioni “...*subject to each Party’s domestic law...*” e “...*each in its own way*”... – che precedono l’elencazione dei *labour principles* - paiono confermare l’ampia discrezionalità che viene lasciata alle parti contraenti nella definizione della normativa interna necessaria a dare attuazione concreta ai principi in materia di lavoro.

Il carattere notevolmente *soft* dell’approccio delineato nel Naalc trova conferma in ulteriori elementi.

Da una parte, sia sufficiente ricordare che la formulazione dell’art. 42 in materia di *enforcement principle* – “*Nothing in this Agreement shall be construed to empower a Party’s authorities to undertake labor law enforcement activities in the territory of another Party*” – esclude a chiare lettere una qualsivoglia forma di giurisdizione extraterritoriale e, quindi, di interferenza esterna sulla legislazione nazionale di ciascun paese contraente.

Dall’altra parte, l’analisi della disciplina relativa alle *dispute of resolution procedures* ed all’*enforcement mechanism* permette di evidenziare una struttura gerarchica a tre livelli dei *labour rights* summenzionati³⁰⁹.

Innanzitutto, tutte le categorie di *labour principles* contenute nell’Allegato 1 sono assistite da una duplice serie di meccanismi procedurali: da un lato,

³⁰⁸ Così recita la parte iniziale dell’*Annex 1*.

³⁰⁹ Sul punto, cfr. C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 190 – 191; E. MAZUYER, *Labor Regulation in the North American Free Trade Area: A Study on the North American Agreement on Labour Cooperation*, cit., pp. 246 e ss.; B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 28 e ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 211 e ss.; cfr., altresì, K.V.W. STONE, *Labour and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labour Regulation*, in *Michigan Journal of International Law*, cit.; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., pp. 283 e ss.; C. DI TURI, *Globalizzazione dell’economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell’OIL e dell’OMC*, cit., pp. 230 e ss..

ciascun *National Administrative Office* – istituito presso il ministero del lavoro – è legittimato a porre in essere un *review and consultaion process* che può comportare la presentazione di denunce, lo svolgimento di audizioni pubbliche e la redazione di una relazione scritta attraverso la quale richiedere una *Ministerial consultation*. Dall'altro lato, su iniziativa del *National Administrative Office* o del ministro del lavoro di ciascun paese contraente, possono essere avviate *consultation procedures* a livello ministeriale, che sono suscettibili, tuttavia, di concludersi con la pronuncia di mere e semplici valutazioni oppure di raccomandazioni prive di carattere vincolante.

In secondo luogo, la violazione dei c.d. *technical labor standards* - individuati e definiti dai *labour principles* da 4 a 11³¹⁰ - può comportare, in seguito a formale richiesta di una delle parti firmatarie, la formazione di un *Evaluation Committee of Experts (ECE)*³¹¹, di natura indipendente, il cui compito precipuo è quello di analizzare, in chiave comparatistica, le esperienze e le prassi concrete di *enforcement* di questi *labor standards*, presenti e diffuse nella legislazione di degli Stati membri.

Il rapporto che viene redatto al termine di questa procedura, tuttavia, può contenere, nei casi di violazione più gravi, solo raccomandazioni prive di carattere vincolante.

Infine, solo le controversie relative a violazioni persistenti – si parla di *consistent pattern of failure to enforce national rules* – dei *labour principles* di cui ai numeri 5, 6 e 9 (vale a dire, *labor protection for children and*

³¹⁰ Si tratta, pertanto, dei seguenti: *prohibition of forced labor; labor protection for children and young persons; minimum employment standards; elimination of employment discrimination; equal pay for women and men; prevention of occupational injuries and illnesses; compensation in cases of occupational injuries and illnesses; protection of migrant workers.*

³¹¹ Si ritiene opportuno rilevare che non rientrano nell'ambito di competenza del comitato di esperti questioni che non sono *trade – related and not covered by mutually recognised labour laws*. Non possono formare, parimenti, oggetto di analisi del comitato suddetto le violazioni dei *labour principles* di cui ai numeri 1, 2 e 3 (*freedom of association and protection of the right to organize; the right to bargain collectively; the right to strike*).

young persons; minimum employment standards; prevention of occupational injuries and illnesses) può condurre alla formazione di un *panel* arbitrale indipendente.

Composto da cinque membri che esaminano l'effettiva applicazione delle legislazione interna relativa ai *labour principles* di cui sopra, può giungere ad elaborare un *action plan* che consenta alla normativa nazionale contestata di porre rimedio e termine alla violazione: in caso di inosservanza delle raccomandazioni ivi contenute, il *panel* arbitrale potrà comminare una sanzione monetaria.

Qualora lo Stato inadempiente non provveda al pagamento, la parte interessata sarà legittimata all'applicazione di sanzione commerciali nei suoi confronti, consistenti nella sospensione dei benefici commerciali concessi in base dal Nafta.

Pur potendosi riconoscere che il Naalc fornisca l'opportunità per creare un collegamento tra il commercio e la materia del lavoro³¹², il suo impianto

³¹² B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 29, ove l'Autore precisa che "...in this sense it breaks new ground by creating labour relations obligations in the context of an agreement to liberalize trade...". Un giudizio positivo proviene anche dall'U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, *North American Agreement on Labor Cooperation: A guide*, Washington, D.C., Febbraio 1995, che rileva, nella parte iniziale, che "The North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) is a historic document. Signed on behalf of the United States by President Bill Clinton, of Mexico by President Carlos Salinas de Gortari, and of Canada by Prime Minister Kim Campbell in September 1993, it represents the first instance in which the United States has negotiated an agreement dealing with labor standards to supplement an international trade agreement. The main objective of the NAALC is to improve working conditions and living standards in the United States, Mexico, and Canada as the North American Free Trade Agreement (NAFTA) promotes more trade and closer economic ties among the three countries. The preferred approach of the Agreement to reach this objective is through cooperation--exchanges of information, technical assistance, consultations--a concept that is explicitly recognized in the very title of the instrument. The Agreement also provides some oversight mechanisms to ensure that labor laws are being enforced in all three countries. These oversight mechanisms are aimed at promoting a better understanding by the public of labor laws and at enhancing transparency of enforcement. The Agreement does provide the ability to invoke trade sanctions as a last resort for non-enforcement of labor law by a Party".

non può, tuttavia, non essere esposto a considerazioni di carattere critico, riconducibili sostanzialmente a tre ordini di questioni, che consentono di esprimere un giudizio sulla *labour dimension* che si è venuta configurando tra le parti contraenti.

Innanzitutto, un primo elemento che suscita perplessità concerne la scelta delle parti di promuovere l'*enforcement* delle rispettive legislazioni interne, senza la previsione di norme che richiedano la conformità o contemplino il rinvio agli *standards* di carattere sopranazionale in materia di lavoro.

L'assenza di un esplicito riferimento agli *standards* internazionali dell'ILO, con particolare riferimento agli *internationally agreed core labour standards*, è dovuta, molto probabilmente, alla mancata adozione e ratifica, ad opera degli Stati Uniti, della maggioranza di quelle che, nel 1998, sarebbero divenute convenzioni fondamentali dell'ILO.

La mancata previsione ed adozione di *standards* minimi comuni³¹³, inoltre, pare dover essere attribuita alla profonda disparità economica esistente tra le parti firmatarie: per fornire un dato, il prodotto interno lordo di una dei Paesi membri rappresenta l'85% del prodotto dell'intera *trade area* disciplinata dall'accordo³¹⁴; né può essere omessa la presenza di differenze, altrettanto evidenti, tra gli impianti giuslavoristici nazionali³¹⁵.

³¹³ Si ricordi la parte introduttiva dell'*Annex 1*: "*The following are guiding principles that the Parties are committed to promote, subject to each Party's domestic law, but do not establish common minimum standards for their domestic law. They indicate broad areas of concern where the Parties have developed, each in its own way, laws, regulations, procedures and practices that protect the rights and interests of their respective workforces...*".

³¹⁴ In proposito, A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 206, precisa che "...Gli USA costituiscono il più importante partner commerciale sia del Canada che del Messico, al punto che il 73% dell'intera produzione canadese destinata all'export e l'80% di quella messicana hanno come destinazione finale i mercati statunitensi. Dato il diverso peso economico dei partners, Canada e Messico, constatando il ruolo preponderante degli USA nel NAFTA, temevano che si potesse giungere ad una omogeneizzazione delle normative giuslavoristiche ed avversavano, di conseguenza, la creazione di qualsivoglia agenzia sopranazionale che, di fatto, sarebbe stata dominata dagli schiacciati interessi economici degli USA...".

³¹⁵ Sul punto, si rinvia a A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 206 – 207.

Per tali motivi, il criterio dell'*effective enforcement* delle legislazioni interne, nonostante sia stato interpretato in maniera negativa³¹⁶, deve essere considerato quale unica soluzione realisticamente percorribile, che preferisce, nel pieno ossequio alla priorità accordata alla sovranità statale, porre "...l'accento più sul concreto rispetto della normativa esistente che sull'introduzione di nuovi istituti giuridici, la cui efficacia potrebbe essere vanificata da una loro utilizzazione solo teorica..."³¹⁷.

In secondo luogo, ambiguità e limiti scaturiscono dalla previsione di un differente grado di tutela accordato alle varie categorie di *labour principles*: questo sistema di gradazione "a densità variabile"³¹⁸ comporta l'attribuzione di una diversa rilevanza giuridica ai diritti contenuti nell'*Annex 1*.

Soltanto i *labour principles* di cui ai numeri 5, 6 e 9 (vale a dire, *labor protection for children and young persons; minimum employment standards; prevention of occupational injuries and illnesses*) rientrano tra quelli la cui violazione persistente può condurre all'applicazione della procedura arbitrale, il cui esito potrà consistere, come si è visto, nell'emanazione di una sanzione monetaria o, nei casi più gravi, nella sospensione dei benefici commerciali previsti dal Nafta.

Le questioni più diffuse nelle *public submissions* di fronte al *National Administrative Office*³¹⁹, tuttavia, riguardano *the freedom of association*

³¹⁶ C'è chi ha intravisto nel Naalc, così strutturato, uno strumento che pone in una posizione di privilegio le imprese, che possono limitare gli *standards* di tutela dei lavoratori: cfr. J. COWIE, J.D. FRENCH, *Nafta's Labor Side Accord: a textual analysis*, in *Latin American Labor News*, n°9, Center for Labor Research and Studies of Florida International University, 1993 – 1994. Cfr., altresì, A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 204 e ss..

³¹⁷ A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 207.

³¹⁸ L'espressione è mutuata da A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 211.

³¹⁹ In proposito, cfr. E. MAZUYER, *Labor Regulation in the North American Free Trade Area: A Study on the North American Agreement on Labour Cooperation*, cit., pp. 249 e

and the right to organize, in relazione ai quali opera il più basso livello di tutela, vale a dire *the review and consultation process*, che si conclude con valutazioni e/o raccomandazioni prive di carattere vincolante.

Come è stato rilevato, sotto questo profilo non sarebbero contemplati rimedi efficaci per la violazione di tali diritti; inoltre, “... *the consultation and dispute resolution process are protracted and tortuous as to make the timely resolution of disputes almost inconceivable. For covered practices, it appears that the enforcement process would take more than 1,210 days...*”³²⁰.

Infine, è significativo rilevare la complessità del sistema procedurale previsto nell'ipotesi di presunta violazione di uno dei *labour principles*: l'impianto delle *resolution procedures* è stata definita “...*bureaucratic, byzantine, cumbersome, protracted and vague...*”, con la precisazione che “...*complicated, multi-tiered dispute resolution structure will hamper timely settlements. Such administrative delay may deter potential complainants from seeking redress through formal Commission proceedings even when a Party's behaviour raises legitimate questions about its compliance with the NAALC...*”³²¹.

Gli elementi di debolezza che caratterizzano il Naalc permettono di qualificare la *labour dimension* creata tra i Paesi membri come *ancillary*³²²: il sistema di *dispute resolution* si basa sulla buona volontà politica³²³, le parti firmatarie ricorrono all'utilizzo dell'accordo solo con esitazione –

ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale, cit.*, pp. 220 e ss..

³²⁰ T.R. DONAHUE, Secretary-Treasurer of the AFL-CIO, *Understanding the NAFTA*, 129 (1994).

³²¹ M.J. MCGUINNESS, *The Protection of Labor Rights in North America: A Commentary on the NAALC*, in *Stanford Journal of International Law*, n° 30, 1994, p. 587. In argomento, cfr. A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale, cit.*, pp. 216 e ss..

³²² Così si esprime B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law, cit.*, p. 29.

³²³ E. MAZUYER, *Labor Regulation in the North American Free Trade Area: A Study on the North American Agreement on Labour Cooperation, cit.*, p. 256.

nonostante l'autorità dei *National Administrative Offices* di affrontare *labour issues* e di avviare *review and consultation processes* – nonché si avverte l'esigenza di rendere più chiare, sotto il profilo interpretativo, alcuni obblighi contenuti nel testo³²⁴.

L'esigenza avvertita a livello internazionale di promuovere il rispetto dei c.d. *core labour standards* implica la ricerca di una maggiore efficienza del Naalc, la quale può essere ottenuta solo attraverso la previsione di un processo di modifica: come è stato rilevato, infatti, “...*subsequent experience under NAFTA demonstrates that, without serious mechanisms to improve domestic enforcement of labor laws and some process for maintaining reasonable minimum standards to resist deregulation, worker rights will remain abandoned by NAFTA...*”³²⁵.

2.2.3 Brevi cenni sul Mercosur

Istituito con il Trattato di Asuncion del 26 Marzo 1991 tra Argentina, Brasile, Paraguay ed Uruguay, il *Mercado Comun del Sur*³²⁶ – o *Southern Corn Common Market* nella dizione inglese – fornisce un esempio di integrazione economica nel senso di unione doganale: tra i suoi scopi originari principali, è possibile ricordare l'integrazione dei Paesi membri

³²⁴ Così C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law, cit.*, p. 192.

³²⁵ INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND, *NAFTA and Labor Rights*, in *The failed experiment: NAFTA at three years*, Study submitted to the U.S. Congress by the President, 26 June 1997, p. 17.

³²⁶ I Paesi che hanno stipulato il Trattato di Asuncion nel 1991 vi fanno parte in qualità di Paesi membri; hanno invece la qualità di Stati associati - ovvero osservatori - la Bolivia e il Cile dal 1996, la Colombia e l'Ecuador dal 2004 e il Perù dal 2003. Il Venezuela è stato invitato a diventare membro a pieno titolo dell'organizzazione nel 2006, ma il processo di ratifica non è ancora stato completato. Il testo del Trattato si trova in *Int. LM*, 1991, num. 30, pp. 1401 e ss., nonché sul sito www.mercosur.org.uy. In argomento, cfr. A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale, cit.*, pp. 151 e ss.; B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law, cit.*, pp. 29 e ss.; M. REID, *Mercosur: A Critical Overview*, Chatam House, London, Mercosur Study Group, 2002.

attraverso la libera circolazione dei beni, servizi, capitale e lavoro; l'adozione di una politica commerciale comune e la formazione di un sistema tariffario esterno comune (il c.d. *Arancel Externo Comun*) da applicarsi nei confronti dei paesi terzi, con l'eccezione di quelli che abbiano acquisito la qualità di paesi associati; la coordinazione delle politiche macroeconomiche e settoriali; infine, l'armonizzazione delle legislazioni nelle aree pertinenti.

Fin dalla sua creazione, il sistema regionale del Mercosur ha contemplato l'inclusione di una *social dimension* all'interno della quale le questioni in materia di lavoro fossero trattate congiuntamente agli interessi commerciali: non a caso, nel trattato istitutivo di Asuncion è rinvenibile a chiare lettere la consapevolezza che la promozione dei processi di sviluppo economico non può essere separata dalla tutela della giustizia sociale³²⁷, nonché la necessità di garantire migliori *standards* di vita agli abitanti³²⁸.

L'importanza del ruolo prioritario attribuito al *social development* all'interno del Mercosur emerge dall'analisi dei progressi compiuti dalla *labour dimension*³²⁹ nelle fasi successive.

³²⁷ "...CONSIDERANDO que la ampliacion de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, a traves de la integracion, constituye condicion fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo economico con justicia social...".

³²⁸ "...CONVENCIDOS de la necesidad de promover el desarrollo científico y tecnologico de los Estados Partes y de modernizar sus economias para ampliar la oferta y la calidad de los bienes y servicios disponibles a fin de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes...".

³²⁹ Sulla *labour dimension* nel Mercosur, cfr. A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 152 e ss.; B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 29 e ss.; V.E. TOKMAN, *The labour dimensions in MERCOSUR*, in W. MOMM (edited by), *Labour Issues in the context of Economic Integration and Free Trade: a Caribbean Perspective*, International Labour Organization Caribbean Office, 1999, Port of Spain, pp. 139 e ss.; A. PLA' RODRIGUEZ, *Problematica de los trabajadores en el Mercosur*, introduzione al volume *El derecho laboral del Mercosur*, Montevideo, 1994; H.H. BARBAGELATA, *Exploracion preliminar de la proyectada integracion en el Mercosur desde la perspectiva laboral*, Montevideo, 1991; J. BOSCH, *Mercosur: Recent Experiences and Future Prospects for Social and Labour Institutions*, Panel n° 2 della XII Inter – American

La Dichiarazione di Montevideo del 9 Maggio 1991³³⁰ ha segnato l'inizio di una stretta collaborazione tra i ministri del lavoro degli Stati membri, comportando la formazione di diversi sotto – gruppi di lavoro, chiamati ad analizzare e a valutare gli aspetti e le questioni sociali legate al processo di integrazione economica.

All'interno di questo quadro, è possibile ricordare il *Sub - Working Group n° 11* - organo a composizione tripartita – cui è stato affidato il compito di analizzare le condizioni per promuovere ed armonizzare la legislazione dei Paesi contraenti al fine di rendere effettiva la *labour dimension* del Mercosur.

Composto da otto commissioni ed impegnato nello studio comparativo delle normative interne in materia di *labour relations, employment, training, security and health, social security, labour costs*, il Gruppo di lavoro ha concentrato la sua attività anche nella valutazione di quali convenzioni internazionali in materia di lavoro avrebbero svolto un ruolo centrale nel processo di standardizzazione delle legislazioni nazionali³³¹.

Il Protocollo di Ouro Preto, stipulato il 17 Dicembre 1994, segna un ulteriore passo in avanti nel processo di costruzione di una dimensione sociale: con la natura giuridica di *Protocolo Adicional al Tratado de*

Conference of Ministers of Labour, First Meeting of Working Group 1, 9 – 11 Aprile 2002, Santo Domingo, Dominican Republic;

³³⁰ Nelle parole di A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 152, essa "...può considerarsi l'atto fondatore della dimensione sociale nel quadro dell'integrazione economica...". In seguito a tale Dichiarazione, è stata adottata, in data 17 Dicembre 1991, la *Decision CMC n°16/91*, in base alla quale si è deciso di "...crear la Reunion de Ministros de Trabajo que tendrá como funcion coordinar las políticas laborales de los Estados Partes...".

³³¹ Al termine dei lavori, nel 1995, sono state individuate, sotto questo aspetto, 35 convenzioni dell'ILO, tra cui quelle che sarebbero poi state considerate come fondamentali nella Dichiarazione di Ginevra del 1998. Nelle parole di B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 31, "...The work of the Subgroup... ...was crucial for gaining insights into the national realities of the member states, and was arguably the necessary first step before any substantive initiatives in the labour dimension could be taken at the Mercosur level...". Sul punto, cfr., altresì, M. REID, *Mercosur: A Critical Overview*, Chatam House, London, Mercosur Study Group, 2002.

*Asuncion sobre la Estructura Institucional del Mercosur*³³², il documento inserisce all'interno della struttura istituzionale del Mercosur il *Foro Consultivo Economico – Social*.

Costituito da rappresentanti di lavoratori, datori di lavoro e di altri gruppi di interesse sociale (es.: organizzazioni di consumatori), è volto a facilitare la cooperazione e la condivisione di politiche tra l'ambito economico e quello sociale, sebbene sia dotato di una mera funzione consultiva, limitata alla facoltà di proporre raccomandazioni al *Grupo Mercado Comun*, che è l'organo esecutivo del Mercosur.

Le dinamiche integrative dei sistemi sociale ed economico degli Stati membri proseguono con la ri – costituzione, avvenuta nel maggio 1996, del *Working Subgroup n° 10*, chiamato ad affrontare questioni legate a *labour, employment and social security*.

Composto da tre commissioni impegnate nello studio di diversi settori – *labour relations, employment, migration, training, health and security, labour inspection, social security* – il suo apporto è stato fondamentale nel delineare meccanismi, strumenti, organi, processi che fossero accompagnati da un effettivo miglioramento e da una relativa uguaglianza di *social and labour conditions* all'interno dell'area di integrazione economica.

Tale Gruppo, anch'esso a composizione tripartita, ha curato la redazione dell'*Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Comun del Sur*, firmato a Montevideo il 14 Dicembre 1997, che stabilisce norme che disciplinano le relazioni di sicurezza sociale tra i Paesi membri del Mercosur³³³; ha, inoltre, ricoperto un ruolo principale nella formazione di

³³² Nell'ambito delle disposizioni generali, la prima parte dell'art. 53 dispone che “...*Quedan derogadas todas las disposiciones del Tratado de Asuncion, del 26 de marzo de 1991, que esten en conflicto con los terminos del presente Protocollo y con el contenido de las Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Comun durante el periodo de transicion...*”.

³³³ In particolar modo, ai sensi dell'art. 2, “...*los derechos de Seguridad Social se reconoceràn a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de*

un *Observatorio del Mercado del Trabajo Regional*, con compiti di raccogliere, elaborare e diffondere informazioni sulle dinamiche del mercato del lavoro all'interno della regione.

Il contributo più importante, tuttavia, nella definizione degli aspetti normativi della dimensione sociale del Mercosur è dato dalla *Declaración socio – laboral* che il Gruppo approva il 18 Novembre 1998.

Tale documento, approvato dai capi di Stato dei quattro paesi membri il 10 Dicembre 1998, costituisce "...a solemn statement..."³³⁴: basandosi, tra l'altro, sul presupposto della ratifica, ad opera delle parti contraenti, delle principali convenzioni dell'ILO in materia di diritti dei lavoratori³³⁵, nonché in virtù dell'appoggio fornito dalle parti medesime alla Dichiarazione di Ginevra del 18 Giugno 1998³³⁶, riconosce l'importanza della previsione di un *minimum* di diritti dei lavoratori.

La *Declaración* non si limita a riportare l'enunciazione dei quattro *core labour rights* contenuti nella "*Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work*"; la sua struttura normativa, articolata nella suddivisione tra diritti individuali e diritti collettivi, include, infatti, ulteriori *standards* che prevedono:

los Estados Partes reconociendoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes con respecto a los específicamente mencionados en el presente Acuerdo. El presente Acuerdo también será aplicado a los trabajadores de cualquier otra nacionalidad residentes en el territorio de uno de los Estados Partes siempre que presten o hayan prestado servicios en dichos Estados Partes..."

³³⁴ B. BURKETT, The international labour dimension: an introduction, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 31.

³³⁵ "Considerando que los Estados Partes, además de Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificaron los principales convenios que garantizan los derechos esenciales de los trabajadores, y adoptan en gran medida las recomendaciones orientadas para la promoción del empleo de calidad, de las condiciones saludables de trabajo, del diálogo social y del bienestar de los trabajadores".

³³⁶ "Considerando además que los Estados Partes apoyaron la "Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo" (1998), la cual reafirma el compromiso de los Miembros de respetar, promover y poner en práctica los derechos y obligaciones expresados en los convenios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización".

1. la tutela dei lavoratori migranti e frontalieri (art. 4)³³⁷;
2. il diritto di sciopero (artt. 11 – 12)³³⁸;
3. il dialogo sociale (art. 13)³³⁹;
4. la creazione di impiego (art. 14)³⁴⁰;
5. la protezione per i disoccupati (art. 15)³⁴¹;
6. la formazione professionale e lo sviluppo delle risorse umane (art. 16)³⁴²;

³³⁷ Art. 4: “*Todo trabajador migrante, independientemente de su nacionalidad, tiene derecho a ayuda, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades, de conformidad con las regulaciones profesionales de cada país. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas tendientes al establecimiento de normas y procedimientos comunes relativos a la circulación de los trabajadores en las zonas de frontera y a llevar a cabo las acciones necesarias a fin de mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores.*”

³³⁸ Art. 11: “*Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad. Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de auto composición de conflictos*

Art. 12: “*Los Estados Partes se comprometen a propiciar y desarrollar formas preventivas y alternativas de auto composición de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, fomentando la utilización de procedimientos independientes e imparciales de solución de controversias.*”

³³⁹ Art. 13: “*Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región y la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos.*”

³⁴⁰ Art. 14: “*Los Estados Partes se comprometen a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados interno y regional y la puesta en práctica de políticas activas referentes al fomento y creación del empleo, a fin de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales.*”

³⁴¹ Art. 15: “*Los Estados Partes se comprometen a instituir, mantener y mejorar mecanismos de protección contra el desempleo, compatibles con las legislaciones y las condiciones internas de cada país, a fin de garantizar la subsistencia de los trabajadores afectados por la desocupación involuntaria y al mismo tiempo facilitar el acceso a servicios de reubicación y a programas de recalcificación profesional que faciliten su retorno a una actividad productiva.*”

³⁴² Art. 16: “*Todo trabajador tiene derecho a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional.*

Los Estados Partes se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación y orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.

7. la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 17)³⁴³;
8. le ispezioni sul lavoro (art. 18)³⁴⁴;
9. la sicurezza sociale (art. 19)³⁴⁵.

Lo slancio iniziale della *Declaracion* – i cui principi vengono esplicitamente qualificati dall'art. 20 come *derechos fundamentales* – viene, tuttavia, mitigato dall'assenza di disposizioni che, da un lato, giuridifichino come vincolanti i diritti ivi contemplati e, dall'altro lato, contemplino l'applicazione di misure sanzionatorie in ipotesi di infrazione e/o violazione.

Nonostante la presenza di questi difetti strutturali, il giudizio sul documento non deve essere formulato in maniera completamente negativa: in questa direzione induce, infatti, la previsione, contenuta nell'art. 20, in ordine all'istituzione di un nuovo organismo, seppur con funzione meramente promozionale e non sanzionatoria, vale a dire la *Comision SocioLaboral Regional*.

Los Estados Partes se obligan además a adoptar medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación y formación profesional, por un lado, y los servicios públicos de empleo y de protección de los desempleados, por otro, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la efectiva información sobre los mercados laborales y su difusión tanto a nivel nacional como regional”.

³⁴³ Art. 17: “*Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.*”

Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores”.

³⁴⁴ Art. 18: “*Todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo.*”

Los Estados Partes se comprometen a instituir y a mantener servicios de inspección del trabajo, con el cometido de controlar en todo su territorio el cumplimiento de las disposiciones normativas que se refieren a la protección de los trabajadores y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”.

³⁴⁵ Art. 19: “*Los trabajadores del MERCOSUR tienen derecho a la seguridad social, en los niveles y condiciones previstos en las respectivas legislaciones nacionales.*”

Los Estados Partes se comprometen a garantizar una red mínima de amparo social que proteja a sus habitantes ante la contingencia de riesgos sociales, enfermedades, vejez, invalidez y muerte, buscando coordinar las políticas en el área social, de forma de suprimir eventuales discriminaciones derivadas del origen nacional de los beneficiarios”.

Basata su una struttura tripartita e posta in posizione ausiliare rispetto al *Grupo Mercado Comun*, la Commissione viene incaricata – tra i vari compiti assegnatili – di esaminare i *reports* annuali dei governi delle parti contraenti sullo stato della legislazione nazionale in materia e sul livello di implementazione dei *social and labour standards* della *Declaracion*; di formulare piani e programmi di azione, e di proporre raccomandazioni volte a rendere effettiva l'applicazione della medesima; di condurre studi ed analisi sul grado di attuazione delle disposizioni ivi contenute e di presentare eventuali proposte di modifica; tali attribuzioni vengono conferite “...*con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento...*”.

La clausola - che può essere definita di chiusura – con cui si conclude la *Declaracion* - che vieta esplicitamente il ricorso e l'utilizzo dei principi affermati per scopi diversi da quelli ivi indicati, con particolare riferimento a “...*cuestiones comerciales, económicas y financieras...*” – può essere utilizzata come indice per valutare i progressi compiuti dal Mercosur nell'evoluzione di una *regional labour dimension*.

In questo senso, i buoni risultati ottenuti dal *Mercado del Cono del Sur* sono legati al tipo di approccio impostato dagli Stati membri, diretto alla creazione di un mercato comune non solo sotto il profilo strettamente economico, ma anche sul piano del progresso sociale e della stabilità politica³⁴⁶.

In questo quadro, l'esperienza finora registrata include la previsione di *minimum fundamental rights of workers (and employers)*, il coordinamento e l'armonizzazione delle legislazioni nazionali attraverso la convergenza di norme nazionali e principi internazionali, la creazione di organismi istituzionali, a composizione tripartita, incaricati di monitorare il grado di

³⁴⁶ In questi termini B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 32.

attuazione dei *labour rights* e di mantenere equilibrato il rapporto tra gli interessi degli attori coinvolti mediante meccanismi di *follow – up*.

B. PROFILI DI ANALISI ECONOMICA DEL DIRITTO: L'EFFICIENZA ECONOMICA DELLE NORME MINIME IN MATERIA DI LAVORO

1. Rapporto crescita economica / progresso sociale: teoria economica neoclassica vs. diffidenti dell'opera della mano invisibile sul mercato

Da un lato, i critici della globalizzazione non solo temono che le dinamiche della globalizzazione possano condurre ad un detrimento complessivo delle condizioni di lavoro nel mondo e/o ad un aumento della discrepanza di trattamento fra paesi.

Essi ritengono anche, più in generale, che le dinamiche competitive, traslate su un ambito spaziale globale, inducano ad una *race to the bottom* dei diritti dei lavoratori.

Da una parte, le imprese degraderebbero le condizioni di lavoro nell'ottica di incrementare la *performance* esportativa e di rimanere competitive sui mercati internazionali.

Dall'altra parte, viene rilevata la tendenza dei governi nazionali a mantenere bassi livelli di protezione sociale ed a negare l'*improvement* di *labour rights* al fine di conservare sia elevati flussi di esportazione, sia la capacità di attrazione di investimenti esteri diretti.

In tale modo, la diffusione dei processi di internazionalizzazione e di intercomunicazione tra aree economiche tenderebbe ad aggredire le *labour conditions* come conseguenza dei fenomeni di *cost competition* e della *race to the bottom* traslata sul piano internazionale.

I critici della globalizzazione ritengono che sia necessaria un'effettiva regolamentazione internazionale dei *labour standards*, in quanto solo essa

può consentire una conciliazione tra le istanze economiche della liberalizzazione dei mercati e degli scambi da una parte, e le istanze sociali di assicurare un *minimum* in materia di lavoro.

In altri termini, solo una regolamentazione effettiva internazionale dei *labour standards* può costituire strumento adeguato per condurre il rapporto liberalizzazione degli scambi e dei mercati / mercato del lavoro nell'alveo positivo di meccanismo di equalizzazione dei diritti e delle condizioni dei lavoratori.

L'*improvement* di *international labour standards* non solo è funzionale a garantire l'attenuazione dei fenomeni di *social dumping* e l'esplicazione delle relazioni di commercio e di scambio in condizioni di *fair competition*.

E' meccanismo che genera, inoltre, effetti economici positivi nel medio – lungo periodo (c.d. *positive long – term economic benefits*).

Tra gli strumenti per perseguire l'obiettivo proposto, è possibile ricordare l'adozione di *trade sanctions* nei confronti di quei paesi che non rafforzano e/o non si conformano agli *international labour standards*; oppure, l'adozione, da parte delle imprese multinazionali, di codici di condotta che prevedano l'impegno a rispettare gli *international labour standards*.

Dall'altro lato, i sostenitori e propugnatori della teoria economica neo – classica (ivi compresi i paesi in via di sviluppo) si richiamano alla teoria dei vantaggi comparati³⁴⁷, che dimostra che lasciando agire liberamente le forze del mercato e del commercio internazionale si otterrà una convergenza internazionale dei *factor prices* e delle condizioni di lavoro,

³⁴⁷ Il padre della teoria dei vantaggi comparati è D. Ricardo, che la elaborò nel 1817 e fu poi perfezionata da Hecksher e Ohlin. Secondo tale teoria, un paese dovrebbe tendere a specializzarsi nella produzione e commercializzazione di beni in relazione ai quali detiene un vantaggio comparato in termini di minore costo unitario di produzione.

realizzandosi, in tal modo, un'economia integrata vantaggiosa per tutte le parti³⁴⁸.

In altre parole, il *free market* viene considerato, per un verso, come lo strumento ottimale per perseguire benefici sul piano strettamente economico e, per altro verso, come meccanismo di promozione di migliori condizioni in termini di *employment opportunities* e di *worker protection*.

Infatti, un paese produce, in maniera comparativamente più efficiente rispetto ad un altro, quei beni e quei servizi in relazione ai quali il costo unitario di produzione è minore, data la presenza, relativamente abbondante e, quindi, a costo inferiore, dei relativi *inputs* - che possono essere risorse naturali ovvero risorse umane - necessari per produrli.

Lo scambio, operato per il tramite del commercio internazionale, di beni e/o servizi, in relazione ai quali si detiene un vantaggio comparato, con altrettanti beni e/o servizi la cui produzione è comparativamente più efficiente all'estero, consente di massimizzare la ricchezza complessiva.

In tale modo, i paesi caratterizzati da una produzione ad alta intensità di capitale (*id est*, i paesi già industrializzati) dovranno esportare i beni e/o

³⁴⁸ Cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 6, ove l'Autore osserva che "...In the Heckscher – Ohlin world, international trade effectively increases the price of a country's relatively abundant inputs and reduces the price of relatively scarce inputs. That is, trade produces an international convergence of factor prices. Clearly, the convergence results from disparate movements in different factor prices. Consider Country A with much land and few workers and Country B with many workers and little land. With no trade, each country must be self – sufficient. Labor will command a high wage in A and a low wage in B; land rents will be low in A and high in B. With international trade, countries will export goods made by their abundant input and import goods made by their scarce factor. Country A will export land – intensive products to Country B and import labor – intensive products from B. Wage rates will rise more rapidly in B (the low – wage country) than in A (the high – wage country). Land rents will rise more rapidly in A (the low – rent country) than in B (the high – rent country). The result is a convergence of labor conditions. That is, free trade produces greater worldwide equality in wages and other working conditions along with distinct patterns of winners and losers within each country...". Sulla relazione tra il commercio internazionale e le condizioni di lavoro, cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 55 e ss..

servizi così prodotti ed importare beni e/o servizi ad alta intensità di manodopera.

Viceversa, i paesi la cui produzione si concentra principalmente su beni e/o servizi ad alta intensità di manodopera (*id est*, i paesi in via di sviluppo) dovranno scambiare tali beni e/o servizi con altrettanti ad alta intensità di capitale.

La diffusione dell'integrazione economica sul piano internazionale viene considerata come uno strumento volto a rafforzare le *labour conditions* a livello globale ed a ridurre le situazioni di *international inequality*: i mutamenti che interessano la struttura di produzione, determinati dalla liberalizzazione del commercio, dato che creano vantaggi comparativi o economie di scala, incidono positivamente sulla *labour's productivity*, potendo comportare, di conseguenza, un rafforzamento delle *working conditions*.

Le prevalenti teorie economiche sugli effetti del commercio internazionale, infatti, affermano che i flussi commerciali privi di barriere tendono a migliorare, come conseguenza mediata, le condizioni di lavoro, quale effetto derivante dalla riallocazione dei lavoratori a lavori caratterizzati dalla produzione di un maggior reddito "pro capite".

Si verificano, inoltre, effetti positivi su qualche *labour rights* nel lungo termine³⁴⁹.

Nel breve termine viene rilevata la possibilità del verificarsi di effetti positivi e negativi nei confronti sia dei paesi ricchi sia dei paesi poveri³⁵⁰.

³⁴⁹ Sulla base di tali considerazioni, le *trade sanctions*, quale meccanismo per migliorare le condizioni di lavoro ed i diritti dei lavoratori, vengono ritenute illogiche e controproducenti. "...Such sanctions thwart their own objectives and may worsen conditions in the countries imposing them as well...": R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 80.

³⁵⁰ In argomento, si rinvia a R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 73 e ss..

2. I benefici economici derivanti dalla previsione di norme minime fondamentali in materia di lavoro

2.1 Crescita economica ed incremento della produttività

La previsione ed il rispetto di *labour rights* più elevati non sono elementi tale da interferire con il volume dei flussi di esportazione: studi recenti hanno, infatti, rilevato l'esistenza di una correlazione positiva tra la *performance* esportativa manifatturiera ed il riconoscimento di diritti sindacali e di indicatori di democrazia³⁵¹.

E' stato, altresì, precisato che non vi è alcuna evidenza empirica che il mantenimento di *low labour rights* possa condurre, nel lungo termine, ad un incremento della capacità competitiva internazionale di un paese e, quindi, determinare risultati economici e commerciali migliori rispetto a paesi ove sono previsti livelli di protezione sociale più elevati³⁵².

Si è, anzi, rilevato che l'iniziale aumento dei costi di produzione e la conseguenziale riduzione della competitività di prezzo in termini di esportazioni – determinate dall'introduzione di livelli più elevati di tutela sociale – sono compensate, nel medio periodo, dalla ricerca di maggiore produttività del lavoro e, quindi, da un livello più elevato di competitività³⁵³.

Giova ricordare, inoltre, che ricerche condotte sui fattori che determinano le decisioni di delocalizzazione degli investitori hanno indicato che un

³⁵¹ Cfr. D. KUCERA, R. SARNA, *Trade Union rights, democracy and exports: a gravity model approach*, in *Review of International Economics*, 14, 5, 2006, pp. 859 e ss.; ILO-WTO, *Trade and employment: challenges for policy research, joint study*, 2007, pp. 67 – 68; F. ONIDA, *Labour standards and trade: scope for raising the ILO's effectiveness in the governance of globalization*, ETSG, 2009, n° 091, p. 17.

³⁵² Cfr. W. MARTIN, K. MASKUS, *Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy*, *Review of International Economics*, vol. 9, num. 2, 2001, pp. 317 e ss.. Affermano che "...employment protection is not incompatible with economic progress..."; P. AUER, S. CAZES, *The Resilience of the long – Term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries*, in *International Labour Review*, 2000, vol. 139, n° 4, pp. 379 e ss.; cfr., altresì, S. CAZES, A. NESPOROVA, *Labour Market Flexibility in the Transition Countries: How Much is too Much?*, in *International Labour Review*, 2001, vol. 140, n° 3.

³⁵³ Sul punto, cfr. M. WOLF, *Why globalization works*, 2004, Yale University Press, con particolare riferimento al capitolo 10.

tasso di *low compliance in basic labour standards* non costituisce un elemento determinante ai fini del miglioramento della capacità di attrazione degli investimenti³⁵⁴.

Tra gli elementi principali che incidono sulla distribuzione internazionale dei flussi di investimento estero diretto, pertanto, non rientrano gradi inferiori di tutela del lavoro e regolamentazioni del lavoro meno avanzate.

Non sussistono, pertanto, anche sotto questo profilo, solide prove empiriche tali da far ritenere l'esistenza di una relazione negativa tra il rispetto dei *core labour standards* e la capacità di attrazione degli investimenti³⁵⁵.

Non sono stati rinvenuti, infatti, dati statistici a supporto della c.d. *conventional wisdom*, in base alla quale gli investitori stranieri privilegierebbero i paesi dove è registrata la presenza di *lower labour standards*.

Contrariamente a quanto convenzionalmente si ritiene (concentrazione degli investimenti delle imprese multinazionali nei paesi dove è notevolmente diffusa la pratica del *child labour*), svariati studi empirici dimostrano che le imprese multinazionali sono altamente sensibili alla verifica del rispetto dei diritti dei bambini, preferendo investire nei paesi con più bassi livelli di *child labour*³⁵⁶.

³⁵⁴ Cfr. F. ONIDA, *Labour standards and trade: scope for raising the ILO's effectiveness in the governance of globalization*, cit., pp. 17 – 18.

³⁵⁵ Cfr. D. KUCERA, *The Effects of Core Workers Rights on Labour Costs and Foreign Direct Investment: Evaluating the "Conventional Wisdom"*, ILS Working Paper n° 130, 2001. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=313079> or doi:10.2139/ssrn.313079; *idem*, [Core Labour Standards and Foreign Direct Investment](#), *International Labour Review*, Vol. 141, Nos. 1-2, 2002 (reprinted in *The WTO and Labor And Employment*, Drusilla Brown and Robert Stern (eds.), Edward Elgar, 2007).

³⁵⁶ Sul punto, cfr. M. BUSSE, S.T. BRAUN, *Export Structure, FDI and Child Labour (2003)*, HWWA Discussion Paper No. 216. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=378100> or doi:10.2139/ssrn.378100; D. KUCERA, [Core Labour Standards and Foreign Direct Investment](#), cit.; per un'analisi econometrica degli effetti del "child labour" e delle *policies* di educazione sulla *performance* esportativa, cfr. D. KUCERA, R. SARNA, *Child Labour, Education and Export Performance*, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva, Working Paper No. 52, December 2004.

Sussiste una forte evidenza a sostegno della considerazione che il *child labour* costituisce elemento dissuasivo dei flussi di investimento estero diretto, in quanto rallenta lo sviluppo economico.

Minori prove empiriche concernono la circostanza che il *child labour* sia in grado di scoraggiare tali flussi sulla base dell'impatto che produce sulla disponibilità complessiva di *skill labour force* all'interno di un'economia³⁵⁷.

Per quanto riguarda i collegamenti tra il *forced labour* con il vantaggio comparativo dato dal commercio ed i flussi di investimento estero diretto, viene evidenziata una relazione parimenti negativa tra le varie forme di *forced labour* e tali flussi: l'analisi dei suoi effetti economici internazionali mostra come non sia diffusa, presso gli investitori stranieri, la tendenza a rivolgere la propria attenzione a quei paesi noti per tali pratiche³⁵⁸.

E' stata studiata, inoltre, l'incidenza dei c.d. *industrial relations environments* - analizzati sulla base di cinque variabili: *union density, strike intensity, collective bargaining structure, works councils, and layoff restrictions* - delle *host countries* sulle decisioni delle imprese multinazionali americane di delocalizzare: le risultanze emerse evidenziano che il livello di aggregazione dei lavoratori, la frequenza ed il numero degli scioperi, ed i *work councils* non appaiono essere particolarmente importanti nell'orientare la scelta degli investitori.

Di contro, tuttavia, ci sono evidenze a sostegno della preferenza di delocalizzazione e/o di investimento in favore di quei paesi ove vengono riscontrate la presenza di strutture decentrate di contrattazione - *decentralized bargaining structure* - e l'assenza di apprezzabili limitazioni ai licenziamenti³⁵⁹.

³⁵⁷ Cfr. S. BRAUN, *Core Labour Standards and FDI: Friends or Foes? The Case of Child Labour*, *Review of World Economics*, vol. 142, num. 4, December 2006, Springer Berlin, Heidelberg, pp. 765 e ss..

³⁵⁸ Cfr. M. BUSSE, AND S.T. BRAUN, *Trade and Investment Effects of Forced Labour: An Empirical Assessment (2002)*, cit..

³⁵⁹ M. F. BOGNANNO, M. P. KEANE, D. YANG, *The Influence of Wages and Industrial Relations Environments on the Production Location Decisions of U.S. Multinational*

Anche il livello di protezione dei diritti politici ed il grado di riconoscimento delle rappresentanze dei lavoratori sono elementi che possono influenzare i flussi di investimento estero diretto: si è riscontrato, infatti, che le imprese multinazionali appaiono essere attratte da e verso quei paesi che rispettano la libertà civile e politica³⁶⁰.

Il riconoscimento ed il rispetto di un *level playing field* in materia di lavoro genera *positive long – term economic benefits* e favorisce, nel medio – lungo termine, la crescita economica, non determina un aumento dei salari reali, ma incrementa la produttività del lavoro e, di conseguenza, una riduzione del costo unitario di produzione.

Salari più elevati riflettono una maggiore produttività, che incide in termini positivi sull'incremento della crescita economica.

Una bassa produttività del lavoro è sintomo e conseguenza, tra l'altro, di *poor labour conditions*: in siffatta maniera, in genere, l'esistenza di *low wages per worker* - i salari possono essere, infatti, più bassi nelle società e nei paesi ove i lavoratori non godono di diritti in tema di libertà di associazione - riflette un *low output per worker*: non a caso, la diminuzione della produttività può determinare un aumento dei costi per unità di lavoro.

La negazione di un *social minimum* può comportare una riduzione della produttività ed un aumento dei costi unitari di produzione, determinando un rallentamento della crescita economica ed un detrimento della capacità competitiva di un Paese.

Corporations, Industrial and Labor Relations Review 58, Issue 2, 2005, pp. 171 e ss.. Nel senso che *higher levels of industrial relations institutions from the firms' perspective are usually associated with lower levels of FDI*, cfr. H. HAM, M.M. KLEINER, *Do industrial relations institutions influence foreign direct investment? Evidence from OECD Nations*, Industrial Relation, Vol. 46, No. 2 (April 2007), pp. 305 e ss.

³⁶⁰ P. HARMS, H. W. URSPRUNG, [Do Civil and Political Repression Really Boost Foreign Direct Investments?](#), [Economic Inquiry](#), Oxford University Press, October 2002, vol. 40(4), pp. 651 e ss..

L'unica variabile, sotto questo profilo, è rappresentata dal comportamento adottato dai soggetti potenzialmente concorrenti: i singoli paesi tendono, infatti, ad adottare con riluttanza iniziative volte a migliorare le *working conditions* ed i *labour standards* esistenti, ed a garantire un livello determinato di *minimum standards*, se gli altri paesi - con caratteristiche strutturali socio - economiche simili - in una logica di dinamica competitiva, non procedono all'implementazione di politiche in tale direzione.

2.2 Fair competition, garanzia di livelli minimi di protezione sociale a tutela delle condizioni di lavoro dei lavoratori dei paesi in via di sviluppo, attenuazione dei fenomeni di dumping sociale, garanzia del livello salariale ed occupazionale

Nell'ottica di coloro che diffidano delle virtù autoregolatrici del mercato, l'adozione di *core labour standards* a livello internazionale adempirebbe alla duplice funzione di rafforzare la legislazione nazionale nel processo di miglioramento delle *working conditions* e dei *labour rights*, da un lato, e di contrastare ogni tendenza verso fenomeni di *cost competition*, attenuando i conseguenti effetti di degradazione degli apparati di tutela posti a garanzia dei lavoratori, dall'altro lato.

Secondo tale posizione, infatti, i governi nazionali, in una logica competitiva, potrebbero essere indotti a limitare l'estensione od il rafforzamento delle tutele della legislazione lavoristica nella prospettiva di aumentare il livello delle *exporting performances* e la capacità di attrazione degli investimenti.

Il ruolo funzionale svolto dalla configurazione di *core labour standards* sarebbe rinvenibile, pertanto, nella creazione di quel *legal framework of social standards* a livello internazionale - c.d. *level playing field* - che, attraverso l'attuazione di dinamiche competitive *fair*, permetterebbe di

perseguire un duplice obiettivo: da un lato, “...*preventing destructive competition by... setting minimum... working conditions that resist the fluctuations of the labour market...*”; dall’altro lato, “...*concurrently... promoting constructive competition by ensuring rights of collective organisation and worker participation in decision making and... promoting employment creation...*”³⁶¹.

L’obiettivo di evitare una vera e propria *race to the bottom* in materia di *labour standards* – attuato attraverso l’instaurazione di un *level playing field* – costituirebbe lo strumento più idoneo, allo stato attuale, di regolamentazione delle dinamiche di *international competition* tra gli attori dell’economia globale, allo scopo di ricondurle nell’ambito di processi e relazioni *fair*.

Si è visto poco sopra come un atteggiamento di *compliance* nei confronti di *international labour standards* possa determinare, nel medio – lungo periodo, sensibili miglioramenti e progressi in termini di produttività e di *performance* economica.

Analogamente, il grado di tutela normativa dei lavoratori influenza le politiche degli investitori stranieri: nella scelta dei paesi nei quali concentrare i flussi di investimento, infatti, le decisioni di delocalizzazione vengono influenzate in maniera positiva dalla presenza di fattori quali *workforce quality, political and social stability*, ed in maniera negativa dall’esistenza di *low labour costs*.

La costituzione di un *international legal framework on social standards* e la consequenziale incorporazione di *core labour standards* nelle legislazioni interne assicurerebbe un nucleo minimo di regole nell’economia globale, contribuendo, al contempo, all’eliminazione progressiva dei fenomeni di *social dumping* e di *race to the bottom*, che caratterizzano, allo stato

³⁶¹ W. SENGENBERGER, *The International Labour Standards in a globalised economy: the issues*, in W. SENGENBERGER, D CAMPBELL (edited by), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, ILO, Genere, 1994, pp. 3 e ss..

dell'arte, la ricerca di maggiori vantaggi comparati nell'ambito del commercio internazionale.

In tale quadro, la frapposizione di un ostacolo concreto alle pratiche di *social dumping* – che alimentano un gioco al ribasso dei salari in termini nominali – può produrre un indubbio beneficio sotto il profilo di una maggiore garanzia dei livelli salariali ed occupazionali, nel senso di una loro più equa ed uniforme distribuzione su scala geografica, contribuendo, al contempo, ad una più efficiente allocazione delle risorse produttive.

Una migliore tutela delle condizioni di lavoro, realizzata attraverso il riconoscimento ed il rispetto dei diritti sociali minimi, determina un aumento della produttività del fattore lavoro, il rialzo dei salari nominali, la transizione a sistemi organizzativo – produttivi in grado di valorizzare, in maniera più efficiente, il capitale umano, senza che, per questo, sia necessario registrare un incremento del costo reale del lavoro³⁶².

Il rispetto di *international labour standards* genera, pertanto, progressi in termini di *performance* economica, tra i quali rientrano la crescita graduale dei livelli occupazionali e dei saggi reali di salario.

La tendenza verso un'equiparazione del livello medio di retribuzione funge da elemento disincentivante e deterrente di quelle – seppur minoritarie - politiche di delocalizzazione orientate alla scelta di aree caratterizzate dalla presenza di *low labour costs*: ne consegue “...una più uniforme ripartizione geografica degli investimenti diretti all'estero...” che “...conduce ad un aumento netto dei livelli occupazionali mondiali e del potere d'acquisto dei salari reali...”³⁶³.

³⁶² Cfr. S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 27.

³⁶³ C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., p. 69.

2.3 I programmi di social – labelling

Tali programmi³⁶⁴ possono essere suddivisi, in base alla loro provenienza ed origine, in tre categorie:

- i) governi → c.d. *social labels*³⁶⁵: si tratta di *labelling schemes* attraverso i quali i governi, da un lato, definiscono ed individuano *labour standards*, al fine di promuovere la tutela di un *minimum* di tutela sociale e del lavoro – ad esempio, il perseguimento dell’abolizione del *child labour* – e, contestualmente, dall’altro lato, certificano, mediante *seals of approval labels*, quei beni il cui processo di produzione e fabbricazione rispetta tale *minimum of labour rights*. Si ritiene, infatti, che i consumatori tenderanno a concentrare le loro preferenze, in termini di acquisto, verso quei prodotti “certificati” rispetto ad altri beni potenzialmente concorrenti provenienti da imprese che non garantiscono il rispetto delle tutele sociali minime.
- ii) terze parti e/o privati → *private labelling schemes*: si tratta di *labelling schemes* che comportano procedure di valutazione del

³⁶⁴ In proposito, si rinvia a C. LOPEZ – HURTADO, *Social Labelling and WTO Law*, in *Journal of International Economic Law*, 2002, 5, pp. 720 e ss.; M. URMINSKY, *Self – Regulation in the Workplace: Codes of Conduct, Social Labelling and Socially Responsible Investment*, in *MCC Working Paper n° 1*, 2002, pp. 38 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 210 e ss.; J. DILLER, *A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investors’ initiatives*, in *International Labour Review*, 1999, pp. 99 e ss.; G. FIELDS, *International Labour Standards and Economic Interdependence*, in *Industrial & Labour Relations Review*, 1996, pp. 571 e ss..

³⁶⁵ Di seguito si riporta la nozione di *social labelling* contenuta in INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Private Initiatives and Labour Standards: A Global Look*, Geneva, 2000, International Labour Office: “...*Social labelling is understood as a means of communicating information through a physical label about the social conditions surrounding the production of a product or rendering of a service. Social labels may be affixed to products or their packaging or displayed on shelving or shop windows as the retail site. Some labels are assigned to enterprises, usually producers or manufacturers. They are aimed at consumers and/or potential business partners. Social labelling programs are considered to be voluntary responses to market incentives rather than to public law or regulation...*” (paragrafo 68).

rispetto dei *labour standards* poste in essere da strutture organizzative indipendenti – *non governative organisations* ovvero *professional auditors* - rispetto alle imprese produttrici del determinato bene (esempi di questo tipo possono rinvenirsi nel *Fair Trade Labelling Org international*; *Forest Stewardship Council*; *Rugmark*)

- iii) imprese produttrici → *self declaration labelling programmes*: si tratta, in tale caso, di *labelling programmes* di natura autoreferenziale, la cui elaborazione proviene, perciò, dai codici di condotta – in materia di *labour rights* – di singole imprese o di gruppi di imprese.

Lo scopo di tali programmi è quello di consentire ai consumatori di essere informati sulle condizioni di produzione di un determinato prodotto: in tal modo, la scelta dovrebbe ricadere su quei prodotti in relazione ai quali viene certificato il rispetto di un *minimum of labour rights* nel processo di fabbricazione.

La *ratio* sottesa è quella di analizzare, attraverso la valutazione delle loro intenzioni, la disponibilità dei consumatori a pagare un prezzo maggiore per prodotti provenienti da imprese che garantiscono le tutele sociali minime.

In tal senso, infatti, la c.d. *willingness to pay*³⁶⁶ rappresenta un meccanismo in grado di fornire indicazioni abbastanza accurate in ordine alle variazioni, in aumento od in diminuzione, della domanda per i beni prodotti nel rispetto dei *core labour standards*.

I tentativi posti in essere dall'*International Labour Organization* in materia di *social labelling* finalizzati alla creazione di un uniforme *global social label* non hanno avuto, allo stato attuale, gli esiti sperati.

³⁶⁶ Così la definisce R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy, cit.*, p. 185.

Giova rilevare, infatti, che il Direttore Generale dell'ILO, nel *report* del 1997³⁶⁷, consapevole degli elementi di debolezza e di forza dei *social labelling programmes*, indicò, quale soluzione strutturale, un meccanismo di *labelling programme* che consentisse di "etichettare" gli Stati e non i prodotti o le imprese.

L'implementazione di tale meccanismo avrebbe permesso di individuare con una certa facilità le legislazioni statuali rispettose di un *minimum of labour rights*: solo i Paesi, infatti, i cui ordinamenti interni ed i cui comportamenti virtuosi nella pratica fossero stati conformi ai *core labour rights* delle Convenzioni ILO avrebbero ricevuto la certificazione in tal senso.

In tale ottica, il Direttore Generale propose la sottoscrizione di una nuova Convenzione ILO in materia per consentire, agli Stati membri che lo avessero voluto, l'opportunità di ricorrere all'utilizzo di un uniforme *global social label*: tale proposta, tuttavia, non ebbe seguito a causa delle forti opposizioni provenienti dai Paesi in via di sviluppo³⁶⁸.

3. La posizione dei paesi in via di sviluppo sul rapporto tra core labour standards e la dimensione internazionale dei flussi commerciali: considerazioni generali

I motivi principali per cui è diffusa, nelle *developing countries*, la tendenza a mantenere bassi livelli di protezione sociale - e, di conseguenza, inferiori *labour standards* - possono essere così sintetizzati:

³⁶⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The ILO, Standard Setting and Globalisation, Report of the Director – General: International Labour Conference, 85th Session*, Geneva, International Labor Office.

³⁶⁸ Non è questa la sede, per ragioni di dimensioni dell'opera, in cui trattare della relazione, assai interessante, tra i *social labelling programmes* e la *World Trade Organization* (relazione che investe l'analisi dell'applicabilità delle *Technical Barriers to Trade* ed il loro rapporto con il *General Agreement on Tariffs and Trade*): si rinvia, sul punto, a C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law, cit.*, pp. 216 e ss..

A) la mancanza di compensazione per i maggiori costi (del lavoro e, di conseguenza, sociali di produzione) che derivano dall'osservanza di un sistema più rigido ed elevato di *labour rights*;

B) la perdita, che ne scaturisce, dei vantaggi competitivi³⁶⁹.

Non bisogna, inoltre, trascurare che, secondo le teorie sul commercio internazionale, l'apertura ai mercati internazionali può essere produttiva di svariati effetti³⁷⁰: riallocazione delle risorse al loro più efficiente utilizzo, secondo i dettami della teoria dei vantaggi comparati³⁷¹; aumento delle economie di scala³⁷²; aumento della concorrenza da parte di imprese estere e conseguente riduzione del potere monopsonistico delle imprese interne³⁷³; trasferimenti di tecnologia, conoscenza ed apprendimento³⁷⁴.

³⁶⁹ In proposito, C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 240, osserva che "...Moreover, as mentioned earlier, the evidence suggests that one of the main reasons for lowering labour standards is the lack of compensation for the higher costs involved in observing stricter labour standards and the subsequent loss of competitive advantage. Since sanctions aim at changing behaviour that is considered illegal or wrong by the international community, they would not reach the core of the problem in cases where the reason for low labour standards lies in the lack of opportunities to offset the costs involved in having higher standards...".

³⁷⁰ Sul punto, cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 56 e ss..

³⁷¹ "...Trade permits all countries to become wealthier by concentrating their resources in the production of goods and services in which their relative productivity is greatest in international markets. This concentration maximizes the "currency" that a country may use to purchase goods and services that other countries produce comparatively efficiently. Without trade, some domestic resources would have to remain in less productive activities to satisfy domestic consumption needs. With trade, countries can import consumption goods that are produced more cheaply (i.e. more efficiently) abroad...": R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 57.

³⁷² "...International markets permit countries to expand production beyond domestic needs and enjoy greater economies of scale. Domestic resources shift toward the industries that are capturing the greatest scale of economies. Production is concentrated in particular industries to capture greater scale economies, not because of patterns of relative factor abundance...": R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 57 – 58.

³⁷³ "...If increased presence of multinational companies more open trade policies, openness may also reduce the monopoly power of domestic employers, a development that would tend to improve worker compensation and/or nonmonetary working conditions...": R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit. p. 58.

Secondo un'analisi econometrica condotta su svariati paesi³⁷⁵, non ricorre alcuna evidenza empirica che la preminenza di flussi di commercio e di *open trade policies* sia associata a condizioni di lavoro peggiori e/o a diritti dei lavoratori inferiori: le politiche di liberalizzazione del commercio, infatti, tendono a produrre effetti positivi nei confronti sia degli uni sia degli altri.

Da un lato, come sostenuto dalle teorie del commercio internazionale, si verifica un miglioramento delle condizioni di lavoro, quale effetto derivante dalla riallocazione dei lavoratori a lavori caratterizzati dalla produzione di un maggior reddito "pro capite".

Dall'altro lato, si riscontrano benefici tra politiche di apertura al commercio internazionale e diritti dei lavoratori³⁷⁶.

Se si entra più nello specifico e si osserva quali influenze e quali effetti scaturiscano sui *core labour rights* dalla riduzione significativa delle barriere al commercio internazionale, è possibile osservare che, in generale, non si riscontrano conseguenze dirimpenti³⁷⁷.

L'unico aspetto di criticità parrebbe rinvenirsi in relazione al *child labour*: se, per un verso, la circostanza che i flussi di commercio aumentano i redditi pro capite dovrebbe condurre alla riduzione della percentuale del lavoro minorile, per altro verso, tuttavia, la presenza meno significativa di barriere tende ad aumentare la domanda per beni prodotti da *unskilled*

³⁷⁴ "...Such transfers should raise productivity and hence worker compensation...": R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit. p. 58.

³⁷⁵ Cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 73 e ss..

³⁷⁶ Come viene rilevato, l'unica eccezione è costituita dalla *gender wage discrimination*, in relazione alla quale l'effetto di un'eventuale apertura parrebbe neutrale. Cfr., in generale, J. BOTERO, A. SHLEIFER, S. DJANKOV, R. LAPORTA, F. LOPEZ DE SILANES, *The Regulation of Labor*, in *Quarterly Journal of Economics*, 119, 2004, pp. 1339 e ss..

³⁷⁷ Cfr., in proposito, R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 62 e ss. e pp. 74 e ss., ove l'Autore analizza la relazione tra la liberalizzazione dei mercati ed i "core labour rights" enucleati dalla *ILO Declaration* di Ginevra del 1998.

labour, aumentando il relativo livello salariale e disincentivando, in tal modo, il ritorno a scuola dei bambini³⁷⁸.

Tale criticità potrebbe essere mitigata e superata da due elementi: “...*first, direct or in direct tax revenues from trade may permit governments to reduce the costs of attending school by increasing the number and quality of public schools.*

*Second, in countries where the “skill-enhancing trade” hypothesis applies, technology transfers raise returns to schooling, thereby incentives for children to remain in school...”*³⁷⁹.

Analogamente, non è dato riscontrare la presenza di alcuna significativa incidenza negativa [ad opera] dei flussi di investimento estero diretto: non ci sono (e/o non ci sarebbero) consistenti prove empiriche a sostegno dell’ipotesi che l’attrazione di tali flussi sia privilegiata e/o prevalente presso quei paesi ove sono vigenti *poor working conditions and weak labour rights*³⁸⁰.

In realtà, i flussi di commercio e di investimento sarebbero correlati e dipenderebbero “...*on a variety of nonlabour benefits and costs with international transactions...”*³⁸¹: ciò renderebbe meno forte e, perciò, meno condivisibile l’argomento economico a sostegno di una regolamentazione uniforme, sul piano internazionale, dei *labour standards*.

Tra gli effetti dell’incremento delle *cross – border economic activities* non sarebbe dato riscontrare il rischio di una *race to the bottom* sul piano

³⁷⁸ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit. pp. 184 e ss..

³⁷⁹ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit. pp. 62 – 63.

³⁸⁰ Cfr. M. BUSSE, S.T. BRAUN, *Export Structure, FDI and Child Labour (2003)*, cit.; *Id.*, *Trade and Investment Effects of Forced Labour: An Empirical Assessment (2002)*, cit.;

³⁸¹ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit. p. 160.

sociale: l'apertura al mercato internazionale contribuirebbe, infatti, a rafforzare i *labour rights* sia indirettamente sia direttamente³⁸².

3.1 I core labour standards come strumento funzionale alla costruzione di barriere protezionistiche

I paesi in via di sviluppo mostrano una certa riluttanza nell'aderire alla proposta di inserire espliciti riferimenti ai *core labour standards* all'interno degli accordi commerciali: il motivo principale risiede nella circostanza che tale proposta viene interpretata come tentativo dei paesi avanzati di giustificare barriere protezionistiche contro le importazioni da paesi a basso salario³⁸³.

In tale ottica, si è osservato che i *core labour standards* non presenterebbero carattere uniforme – tali, cioè, da essere applicabili senza distinzione di periodo storico / temporale ovvero prescindendo dal livello di sviluppo economico – bensì sarebbero da considerare quali fattori *development – dependent* ovvero *means – related*³⁸⁴.

Da tale circostanza discenderebbe che la promozione del rispetto e dell'adesione ad un nucleo minimo di norme a tutela dei lavoratori – quali *standards* internazionalmente riconosciuti – sarebbe strettamente dipendente da taluni fattori, legati al livello di sviluppo economico, al

³⁸² Cfr. R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 178.

³⁸³ In argomento, cfr. J. BHAGWATI, *Policy Perspectives and Future Directions: a view from Accademia*, in *International Labour Standards and Global Economic Integration: Proceedings of a Symposium*, Bureau of International Labour Affairs, US Department of Labour, Washington, 1994, pp. 57 e ss.; T.N. SRINIVASAN, *Trade and Human Rights*, Discussion Paper n° 765, Economic Growth Center, Yale University, 1996.

³⁸⁴ Cfr., in proposito, S. POLASKI, *Trade and Labour Standards: a Strategy for Developing Countries*, Carnegie Endowment for International Peace (CEIP), 2003, pp. 3 e ss.; W. SENGENBERGER, D CAMPBELL, *International Labour Standards and Economic Interdependence: The Problem of Renovating the Social Pact*, in W. SENGENBERGER, D CAMPBELL (edited by), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, cit., pp. 382 e ss..

contesto istituzionale politico e di governo del paese considerato, al reddito pro capite, al tessuto organizzativo – produttivo, ecc..

Tali fattori costituirebbero, sul piano funzionale, il fondamento del vantaggio comparato di cui beneficerebbe il singolo paese nelle relazioni commerciali: per questo motivo, un atteggiamento di *compliance* e di implementazione dei *core labour standards*, incidendo in maniera fortemente negativa sulla libera esplicazione di tale vantaggio, richiederebbe forme adeguate di compensazione di natura economica (ad esempio, trasferimenti internazionali di reddito)³⁸⁵.

3.2 Il diritto ai vantaggi comparati

Conformemente ai dettami della teoria dei vantaggi comparati, la riduzione significativa di barriere al commercio internazionale tende ad incrementare le esportazioni di beni e servizi in relazione ai quali si detiene un vantaggio comparato - con riferimento al costo unitario di produzione - mentre favorisce le importazioni di quei beni e servizi che sono prodotti in maniera più efficiente in un altro paese.

I paesi in via di sviluppo ritengono che la diffusione di un sistema di *international labour standards* li priverebbe del *comparative advantage* derivante dall'utilizzo di *low – skill labour*.

Nella loro ottica, infatti, l'esistenza di *poor labour conditions* non costituisce un elemento tale da determinare un miglioramento delle *exporting performances* od un aumento dei flussi di investimento estero (diretto): ciò in quanto la presenza di *poor labour conditions* è associata sia a *low labour productivity* sia a bassi salari.

³⁸⁵ Cfr., sul punto, T.N. SRINIVASAN, *International Trade and Labour Standards from an Economic Perspective*, in P. VAN DIJCK, G. FABER (edited by), *Challenges to the New World Trade Organization*, The Hague, 1996, p. 221. In argomento, cfr., altresì, C. SCHERRER, T. GREVEN, *Global Rules Social Standards and International Trade*, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2001, pp. 47 e ss..

Il loro principale timore è che la regolamentazione uniforme internazionale in materia di diritti minimi dei lavoratori possa semplicemente determinare una redistribuzione dei vantaggi comparati in favore dei paesi già sviluppati, piuttosto che un miglioramento generale, sul piano nazionale e globale, dei livelli di tutela delle *labour conditions*: il rischio che ne potrebbe derivare è la configurazione, all'interno delle *developing countries*, di un sistema economico caratterizzato da un equilibrio sub – ottimale³⁸⁶, con le relative conseguenze che esso comporta, ivi compresa l'incidenza negativa sulla condizione dei consumatori³⁸⁷.

3.3 Incertezze sui livelli salariali e sul benessere economico e negazione del principio di sovranità economica

Si è visto in precedenza che la teoria economica neo - classica rileva che i paesi in via di sviluppo devono specializzarsi nella produzione e nello scambio di quei beni in relazione ai quali detengono un vantaggio comparato (*id est*, prodotti *labour intensive*).

Tale circostanza consente l'attrazione dei flussi di investimento estero, l'aumento della domanda di lavoro e l'introduzione di sistemi di gestione

³⁸⁶ Cfr. A. VANDAELE, *International Labour Rights and the Social Clause: friends or foes*, Cameron May Ltd, 2004, London, ove l'Autore rileva che "...in the case of labour rights, this means that the imposition of labour standards may indeed improve the situation of one particular group, however, at the expense of other workers, consumers or employers. Because industries in developing countries are labour – intensive, the employers facing a rise in labour standards risk bearing a considerable extra cost. This leads to an increase of the price of those products, which in its turn leads to a worsening position for consumers in both developing countries, as well as developed countries. In this logic, the domestic products will become less competitive on the world market and exports will be reduced, as well a trade – investment flows. Because the comparative advantage of developing countries mainly consists in low wages, labour standards such as a guaranteed minimum wage, risk to harm those low – skilled workers, such as children, that labour standards exactly aim at protecting..." (pp. 73 – 74). Sul punto, si rinvia, altresì, a M. GUNDERSON, *Labor Standards, income distribution and trade*, in *Integration and Trade*, 1999, pp. 87 e ss..

³⁸⁷ In proposito, cfr. J. BHAGWATI, *Moral Obligations and Trade*, Remarks at Senator Bob Kerry's BACKPAK, Conference on International Trade, 12 December 1998, at www.columbia.edu/jb38/papers/moral-obligations.pdf.

più efficienti del *labour market*: posto che ogni economia opera in una situazione di efficienza ottimale paretiana, il *free trade* è in grado di favorire un processo generale di promozione dei *labour standards*³⁸⁸.

In questo quadro, si sostiene che l'introduzione, *rectius* l'imposizione di *core labour standards*, accompagnata dalla previsione di misure commerciali a carattere sanzionatorio nei confronti di beni *labour intensive*, genera inefficienze e comporta una diminuzione del reddito reale dei lavoratori³⁸⁹.

Infine, la richiesta dei Paesi sviluppati di rispettare i *core labour standards* – considerata quale vera e propria *imposition* – viene considerata quale possibile fonte di violazione della sovranità economica, posto che determina un'ingerenza nelle politiche interne di un ordinamento giuridico statale propriamente detto³⁹⁰.

³⁸⁸ Come evidenziato da J. BHAGWATI, *Moral Obligations and Trade*, cit., "...our social agendas cannot be advanced without economic prosperity. Post – war experience worldwide, and not just classroom economics, have demonstrated persuasively that Freer Trade has been among the policies that have promoted rapid growth and economic prosperity..." (par. 1).

³⁸⁹ Cfr., in argomento, A. VANDAELE, *International Labour Rights and the Social Clause: friends or foes*, cit., p. 73; D. BROWN, A. DEARDOFF, R. STERN, *International Labour Standards and Trade: a Theoretical Analysis*, in J. BHAGWATI, R. HUDEC (edited by), *Fair Trade and Harmonization: Prerequisites for Free Trade?*, Cambridge, London, 1996, vol. I, pp. 227 e ss.; J. BHAGWATI, *Free Trade Today*, Princeton, 2002. Cfr., altresì, C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., p. 72; D.K. BROWN, *Labour Standards: Where do they belong on the International Trade Agenda?*, Tufts University Economic Working Papers, series n° 13/2001, available at www.ase.tufts.edu/econ/papers/200113.pdf.

³⁹⁰ Sul concetto di sovranità e sul rapporto con il diritto internazionale, si rinvia a C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 261 e ss..

CAPITOLO III. L'EVOLUZIONE DELL'IMPRESA MULTINAZIONALE ED IL SUO RUOLO IN ORDINE AI CORE LABOUR RIGHTS

A. L'IMPRESA MULTINAZIONALE

1. MUTAMENTO DEL PARADIGMA ORGANIZZATIVO DELL'IMPRESA: DAL FORDISMO – TAYLORISMO ALL'IMPRESA DI RETE, DI GRUPPO, TRANSAZIONALE 2. POLITICHE E STRATEGIE DI DELOCALIZZAZIONE PRODUTTIVA. 2.1 LE C.D. ZONE ECONOMICHE SPECIALI 3. LA NUOVA *LEX MERCATORIA*, QUALE DIRITTO PRODOTTO, IN MANIERA AUTONOMA ED AUTOREFERENZIALE, DALLA *BUSINESS COMMUNITY* O *SOCIETAS MERCANTILE* 4. CODICI DI CONDOTTA ADOTTATI DALLE IMPRESE MULTINAZIONALI: NATURA, FONDAMENTI E PRASSI 5. UN'ISTANZA PROPOSITIVA: CONFIGURAZIONE DI UNA *CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY* IN ORDINE ALLA PREDISPOSIZIONE DI UN APPARATO DI TUTELA E DI PROTEZIONE SOCIALE MINIMI?

B. IL RICORSO ALLA CLAUSOLA SOCIALE PER LA TUTELA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI ED I SISTEMI TARIFFARI PREFERENZIALI: BREVI RIFLESSIONI

A. L'IMPRESA MULTINAZIONALE

1. Mutamento del paradigma organizzativo dell'impresa: dal fordismo – taylorismo all'impresa di rete, di gruppo, transnazionale

La comprensione della complessità della struttura dell'impresa multinazionale³⁹¹ assurge ad elemento di notevole rilevanza, in quanto la sua configurazione economica e legale risponde a svariate esigenze.

³⁹¹ Sulla struttura di impresa e sui mutamenti nei processi organizzativo – produttivi (in conseguenza delle dinamiche della globalizzazione), cfr. M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 29 e ss.; J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE, *Labour Law in an era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 175 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 155 e ss.; R. ALOS, P. JODAR, *Globalizacion economica, cambios en los modelos de empresa, segmentacion del trabajo y relaciones laborales*, cit., pp. 135 e ss.; N. PERELLO' GOMEZ, *Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilizacion. Nuevos*

Cercare di capire chi sia l'interlocutore delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori al livello internazionale, nell'economia globalizzata, finisce con il divenire una priorità assoluta³⁹².

La transizione dal paradigma socio – economico complesso del fordismo – taylorismo, caratterizzato da imprese *vertically integrated* basate sulla costruzione di *internal labour markets*, a quello post fordista e taylorista

paradigmas del Derecho del Trabajo, cit., pp. 395 e ss.; F. DURAN LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 869 e ss.; M. RODRIGUEZ PINERO, *Politica, globalizacion y condiciones de trabajo*, in *Relaciones Laborales*, tomo I, 2000, pp. 107 e ss.; U. MUCKENBERGER, *Alternative Mechanisms of Voice Representation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., pp. 238 e ss.; P. DAVIES, M. FREEDLAND, *The complexities of the Employing Enterprise*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 273 e ss.. Sulla configurazione di una nuova divisione internazionale del lavoro (generata dalla crescente interdipendenza di fattori) che determina un mutamento del paradigma organizzativo – produttivo, cfr. M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., pp. 253 e ss.; G. MURRAY, J. BELANGER, A. GILES, P.A. LAPOINTE, *L'organisation de la production et du travail, vers un nouveau modele?*, Presses de l'Université Laval, 2004, p. 261; M. GARMENDIA ARIGON, *La nueva consideracion de la empresa y su influencia sobre la caracterizacion de las relaciones laborales*, in *Derecho del Trabajo*, 2006, num. 2; R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., pp. 11 e ss..

³⁹² In proposito, J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 355 e ss., precisa: "...It is not surprising in a globalised economy and a free market that the "real" employer is not the one seen by the workers and the labour lawyer at plant level. The question of "who is" the owner of the enterprise is not simple. Is the "real" employer in labour law the one with the right to decide, even indirectly, on the organisation and even the very existence of the enterprise? It is clearly a challenge for the unions and the workers' delegates to determine with whom they need or can have a dialogue (in a very broad sense). The mobility of capital cannot be compared with that of the workers. Who is the employer today? Who will it be tomorrow? Recognition of the employer at international level has been a struggle for many trade unions, at regional and global level..." (pp. 364 – 365). K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., rileva (p. 17) che "...Vertical devolution, decentralization, and business networking blur the boundaries of the employer – employee relationship. Sometimes it is difficult to discern who the employer is. In other case the nominal employer, say, an employee leasing agency, is in no financial position to bargain about wages and conditions, whereas the real party – in – interest, say, the lessor of employees, is not an employer in contemplation of law..."

comporta la diffusione di nuovi modelli e forme di organizzazione nella struttura di impresa: integrazione orizzontale, interconnessione, interna o esterna, decentramento della produzione, strategie di *outsourcing*, frammentazione della forza – lavoro³⁹³.

Lo stato dell'arte del commercio internazionale e' differente rispetto al passato, in quanto piu' ampio ed istituzionalizzato dalla *World Trade Organization*, le strutture economiche domestiche ed internazionali non sono più compatibili con la concezione tradizionale di mercato del lavoro.

Le specificita' dell'impresa multinazionale, unitamente alla globalizzazione dei mercati finanziari ed alle nuove regole della *World Trade Organization*, richiedono la ricerca di nuove tecniche di regolamentazione e di nuovi modelli di *governance*.

Le decisioni vengono adottate in base all'aspettativa di profitto ed all'effetto che le prime generano nei mercati finanziari, in base ad una logica di pura *financial profitability*³⁹⁴: le tendenze evolutive del sistema

³⁹³ H. COLLINS, *Multi – segmented Workforces, Comparative Fairness, and the Capital Boundary Obstacle*, cit., parla di due tipi di *segmentation* nella forza lavoro (p. 319 e pp. 324 e ss.): "...The first type of segmentation considered is the use of non – standard forms of employment such as part – time, fixed term and casual work... ...The first type of segmentation concerns all those workers who are non – standard in the sense that they do not work under a permanent (open – ended) contract of employment, and their terms of employment are not governed by the rules of an internal labour market applicable to permanent staff or core employees. These non – standard are likely to include fixed – term, temporary, casual, and part – time workers. This group also extends to workers who may not easily be classified as employees under a contract of employment, because, despite "employee like", aspects of the working arrangement, such as a measure of control exercised by the employer, the form of the contract puts them into the category of self – employed independent contractors... ...The second type of segmentation, as in the example of the nurses, concerns workers within a single productive undertaking who have contracts with different employing entities... ...The second type of segmentation concerns workers who do not work directly for the core employing entity, but work for another employer or contractor. This employer or contractor has the core employing entity as a client, but the legal relationship of the individual worker is with the contractor rather than the client. As in the original example of nurses, into this category fall various groups including temporary agency workers, workers on some kinds of secondment, and employees of subcontractors. In these instances of segmentation there are multiple employers for the workforce..."

³⁹⁴ Cfr. M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the*

economico moderno contribuiscono a sfumare la concezione tradizionale di impresa e del suo processo produttivo.

Le innovazioni tecnologiche nel campo dell'informatica e delle comunicazioni determinano profonde conseguenze nel modello di produzione: terziarizzazione dell'economia, processi di decentramento produttivo e di esternalizzazione di una parte dell'attività di impresa e/o di alcune fasi del processo produttivo, formazione dell'economia di rete³⁹⁵.

La nuova organizzazione di impresa, nell'epoca post – fordista, subisce mutamenti sia a livello di struttura sia a livello di dimensioni: ne scaturisce, pertanto, un modello di impresa meno rigido e centralizzato, più flessibile e reticolare.

In un'ottica di massimizzazione del beneficio e di mantenimento della capacità competitiva, l'impresa mantiene nel suo nucleo centrale le funzioni e le aree strategiche (attività finanziarie, ecc.), mentre promuove una frammentazione e segmentazione della componente residua della struttura produttiva, ricorrendo a svariate tecniche organizzative (esternalizzazione di attività, delocalizzazione di parti del processo di produzione, scomposizione della struttura in unità produttive, ecc.). Tale

wake of globalization. New challenges, new institutions, cit., p. 258 ed i richiami bibliografici ivi contenuti.

³⁹⁵ "...Terzarizacion real y aparente (por externalizacion de actividades de empresas industriales) y cambios de localizacion de las actividades productivas – en funcion de nuevas especializaciones y de la fragmentacion del los procesos productivos a la busqueda de la disminucion de los costes – son algunos de estos procesos. El segundo si ha sido potenciado por los vectores de la globalizacion. El modelo productivo y empresarial ha cambiado como consecuencia de una doble accion: por un lado, centralizadora a traves de los procesos de absorcion y fusion que han convertido a las empresas multinacionales (EMN) en los mas poderosos agentes economicos mundiales; y, por otro, descentralizadora, a traves de los procesos de fragmentacion y deslocalizacion, externalizacion y subcontratacion...": CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, in *Cuadernos internacionales de informacion sindical*, 53/2004, pp. 36 – 37.

circostanza favorisce la diffusione di svariati sotto – modelli di impresa, come *la empresa flexible, la empresa contratista o la empresa red*³⁹⁶.

Le attività di produzione richiedono coordinazione e cooperazione, senza che vi sia una struttura gerarchica diretta³⁹⁷: risulta evidente, sotto il profilo organizzativo, la configurazione di un organismo imprenditoriale complesso, che si avvale di *contractors* e di *subcontractors*, caratterizzato da una crescente natura multipolare³⁹⁸, che ne favorisce l'incremento delle *cross border economic activities* ed un'estensione della capacità e dell'autorità regolamentative.

La nuova realtà economica implica cambiamenti nel consumo, cui deve necessariamente adeguarsi il processo produttivo³⁹⁹: la moderna struttura imprenditoriale si libera delle rigidità della precedente epoca (fordismo – taylorismo) per diventare più elastica e flessibile, adattabile, di tal guisa, alle nuove esigenze del mercato.

Il carattere reticolare delle nuove organizzazioni produttive rende estremamente difficile l'individuazione di un centro di potere e di direzione, e, di conseguenza, l'applicazione di una disciplina legislativa di regolamentazione dell'assetto di interessi.

³⁹⁶ Cfr. A. RECIO ANDREU, *Globalizacion y los sindicatos: cuales son los dilemas*, cit., pp. 224 e ss.; cfr., altresì, R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., pp. 12 e ss..

³⁹⁷ Cfr., sul punto, H. COLLINS, *Multi – segmented Workforces, Comparative Fairness, and the Capital Boundary Obstacle*, cit., p. 328; cfr., inoltre, F. VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit., pp. 44 – 45.

³⁹⁸ Parlano di “...*complication of the employing organisation into a multi – agency one...*” (p. 287), di “...*sophisticated organisational structures...*” (p. 287) e di “...*increasingly multipolar nature of employing organisations...*” (p. 291) P. DAVIES, M. FREEDLAND, *The complexities of the Employing Enterprise*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 273 e ss..

³⁹⁹ Cfr., sul punto, F. VALDES DAL RE' F., *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in LYON – CAEN A., PERULLI A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, cit.; M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, cit., p. 37 e p. 42.

La nuova rivoluzione tecnologica del post – fordismo favorisce, in tal senso, “...una progressiva smaterializzazione dell’attività imprenditoriale...”⁴⁰⁰.

L’impresa, alla luce della sua nuova configurazione istituzionale, appare in grado di esternalizzare i rischi e le responsabilità collegati al rapporto di lavoro⁴⁰¹, in quanto risulta essere sempre più difficile, a causa della transnazionalizzazione delle relazioni commerciali, l’esatta identificazione del datore di lavoro.

Il processo di crescente frammentazione e segmentazione delle attribuzioni e delle responsabilità che concernono quest’ultimo risulta essere favorito dalla scarsa consistenza della sua figura⁴⁰², determinata dalle alterazioni che interessano la struttura di impresa.

Vengono posti in evidenza mutamenti a livello di esercizio del potere, processi di dematerializzazione del lavoro, dinamiche di destandardizzazione del lavoro e del tipo dominante - tradizionale di

⁴⁰⁰ G. TUSSINO, *Impresa transnazionale e rapporti di lavoro*, cit., pp. 167 – 168.

⁴⁰¹ Sulla possibilità di esternalizzazione della responsabilità in materia di obblighi e rischi collegati al rapporto di lavoro, cfr. J. FUDGE, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 295 e ss.; H. COLLINS, *Multi – segmented Workforces, Comparative Fairness, and the Capital Boundary Obstacle*, cit., pp. 318 – 319; F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, cit., p. 59; A. RECIO, *Empresa red y relaciones laborales*, cit.; sulle differenti proposte per tracciare i confini della responsabilità in materia di *employment – related obligations*, cfr. J. FUDGE, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, cit., pp. 313 e ss. ed relativi richiami bibliografici; cfr. P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Changing Perspectives Upon the Employment Relationship in British Labour Law*, in C. BARNARD, S. DEAKIN, G. MORRIS (edited by), *The Future of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple QC*, cit., pp. 141 e ss.; S. DEAKIN, *The Changing Concept of “Employer” in Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 2001, Vol. 30, pp. 72 e ss.; *idem*, *Enterprise Risk: The Juridical Nature of the Firm Revisited*, in *Industrial Law Journal*, 2003, Vol. 32, pp. 97 e ss..

⁴⁰² Si parla di “inconsistency of the employer”: cfr. : A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit, pp. 114 – 115; cfr., inoltre, J. FUDGE, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, cit., pp. 295 e ss..

impresa⁴⁰³: in siffatta maniera, le prerogative proprie dell'*employer* vengono distribuite e ripartite tra le varie *contracting parties*.

Potrebbe essere utile, in un'ottica "*de iure condendo*", alla luce dei mutamenti organizzativo – produttivi che investono l'assetto delle imprese multinazionali, la ricostruzione del concetto di *employer*⁴⁰⁴, analizzando i fenomeni di disintegrazione verticale della produzione attraverso lo studio dei cambiamenti che interessano il datore di lavoro⁴⁰⁵.

2. Politiche e strategie di delocalizzazione produttiva

Le dinamiche insite nel processo di globalizzazione dell'economia (aumento del commercio mondiale, incremento degli investimenti diretti, organizzazione a livello internazionale della produzione di beni e servizi) favoriscono la nascita e lo sviluppo di nuove forme di produzione e di nuove strategie competitive delle imprese.

Le tecniche di disintegrazione verticale (*e/o vertical disintegration*) ed il decentramento delle strutture di organizzazione della produzione determinano la nascita di entità economiche complesse, intese quali strumenti efficienti di riduzione dei costi di transazione: le strategie di delocalizzazione e le relative scelte di investimento ed insediamento sono

⁴⁰³ Cfr., in proposito, A.G. BAYLOS (GRAU), *Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo*, in *Revista de Derecho Social*, 1998, pp. 11 e ss..

⁴⁰⁴ Per una rilettura del concetto di datore di lavoro alla luce dei mutamenti che hanno interessato l'impresa, cfr. P. DAVIES, M. FREEDLAND, *The complexities of the Employing Enterprise*, cit., pp. 273 e ss.; J.C. JAVILLIER, *The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective*, cit., pp. 364 e ss..

⁴⁰⁵ "...Las referidas mutaciones en la organizacion de los procesos de produccion, habiendo superado las pautas tayloristas, fordistas y similares, han comportado la novacion de las formas de trabajar, y en consecuencia tambien ha venido cambiando la figura del dador de trabajo...": F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, cit., p. 60.

caratterizzate da “...alterazioni della competizione derivanti da anomale disuguaglianze di costi sociali...”⁴⁰⁶.

Vengono esternalizzati i costi per una massimizzazione del beneficio e per il mantenimento della capacità competitiva, in nome della quale sono posti in essere processi di derigidificazione dei *labour markets*.

La crescente mobilità del capitale consente alle imprese di sfuggire all'applicazione delle discipline giuslavoristiche più rigide e rigorose, e di disperdere, geograficamente parlando, i costi sociali di produzione di maggiore incisività.

Le strategie di delocalizzazione produttiva sono informate al profitto economico ed, in quanto tali, la loro *ratio* è da rinvenire nel funzionamento dei meccanismi dei mercati finanziari: come si è visto nel paragrafo che precede, l'aspettativa di profitto è collegata alla decisione adottata ed all'impatto di quest'ultima sui mercati finanziari.

Tali politiche, come meccanismo di decentramento e di flessibilità, esprimono la capacità delle imprese multinazionali di approfittare dei differenti gradi di protezione sociale offerti dai sistemi nazionali.

Le conseguenze che derivano dall'alterazione e dai mutamenti dei paradigmi di organizzazione e produzione sul piano del rapporto di lavoro e della relativa disciplina⁴⁰⁷ sono chiari indici del rafforzamento della posizione e del potere negoziale dell'imprenditore, da un lato, e dell'estensione della sua capacità e potere autoregolamentativi, dall'altro lato.

Sotto il primo profilo, le imprese multinazionali preferiscono operare (e delocalizzare) nei paesi con minori restrizioni giuridiche a tutela dei lavoratori, essendo in grado di esercitare una forte pressione ed un

⁴⁰⁶ G. PERONE, *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, cit., p. 124.

⁴⁰⁷ Si rinvia a quanto già precisato in proposito nel cap. 1 ed ai richiami bibliografici ivi contenuti.

“...notevole potere contrattuale nei negoziati con i governi nazionali e le forze sindacali delle diverse realtà geografiche...”⁴⁰⁸. Appare evidente che “...un aspecto decisivo de las deslocalizaciones es su utilizacion como instrumento de presion frente a las reivindicaciones laborales o como mecanismo para modificar a la baja las condiciones de trabajo ya existentes...”⁴⁰⁹.

Sotto il secondo profilo, la decostruzione del sistema che si produce, basata sull’implementazione di misure di deregolamentazione e sull’attuazione di dinamiche di concorrenza tra sistemi sociali, contribuisce a rendere più visibile la progressiva importanza ed autonomia dell’impresa. Le strategie di delocalizzazione poste in essere sulla base di scelte fondate sulla maggiore o minore convenienza delle condizioni offerte dagli ordinamenti giuridici - con il rischio di un’involuzione del sistema di relazioni industriali, dato che “...enterprises facing the costs of being required to bargain collectively with unions may choose to produce in a country where no such obligation exist...”⁴¹⁰ - e la diffusione di canali di produzione normativa autoreferenziali e privati (codici di condotta, *best practices*, codici etici, ecc.) - che sviluppa la tendenza di una nuova *lex mercatoria* quale attitudine regolatrice dei rapporti tra i protagonisti che operano nel mercato globale - consentono all’impresa di trascendere e prescindere dalle discipline legali degli ordinamenti giuridici nazionali.

In un’ottica di contenimento dei costi di produzione, le imprese tendono a porre in atto politiche di *offshore* in relazione a quelle attività che richiedono l’utilizzo di *unskilled labour*, dato il suo considerevole costo inferiore che è dato registrare nei paesi meno sviluppati.

⁴⁰⁸ A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 19. Cfr., altresì, S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., p. 20.

⁴⁰⁹ R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., p. 20.

⁴¹⁰ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 234.

L'analisi del ruolo delle imprese multinazionali e delle loro *policies* di delocalizzazione produttiva viene condotta in modo differente in base al punto di vista che si intenda adottare.

Da un lato, i critici della globalizzazione ritengono che la tendenza alla ricerca di bassi salari, condizioni di lavoro non elevate ed, in genere, costi sociali di produzione inferiori costituisca la *ratio* fondante la decisione di produrre all'estero: in tal modo, le imprese multinazionali agirebbero come "*global runaway shops*"⁴¹¹ e non incentiverebbero i governi locali delle *host countries* ad incrementare il livello di protezione sociale.

Dall'altro lato, tuttavia, alcuni studi economici⁴¹² hanno evidenziato che le imprese multinazionali recano con sé svariati vantaggi per le *host countries* in termini di tecnologie avanzate, minimizzazione dei costi di transazione, *management know – how skills*, nuovi metodi di produzione e più efficienti processi organizzativi, ecc.. In tale ottica, i flussi di investimento estero diretto svolgerebbero un ruolo importante nella modernizzazione di un'economia nazionale e nella promozione della crescita economica⁴¹³.

⁴¹¹ L'espressione è di R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 124.

⁴¹² Cfr. X. LIU, C. WANG, *Does foreign direct investment facilitate technological progress? Evidence from Chinese industries*, Research Policy, Volume 32, Issue 6, June 2003, pp. 945 e ss.; R.E. CAVES, *Multinational enterprises and Economic Analysis*, 2th edition, 1996; L. DE MELLO JR., *Foreign Direct Investment-Led Growth: Evidence from Time Series and Panel Data*, Oxford Economic Papers, 1999, 51 (1), January; E.J. BORENSZTEIN, J. DE GREGORIO, J-W LEE., *How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?*, in *Journal of International Economics*, 1998, 45 (1), pp. 115 e ss.; J. DE GREGORIO, *The role of foreign direct investment and natural resources in economic development*, Working Paper n° 196/2003, Central Bank of Chile, Santiago; J. RAPPAPORT, *How Does Openness to Capital Flows Affect Growth?*, Research Working Paper, December 2000, RWP 00-11, Federal Reserve Bank of Kansas City.

⁴¹³ Giova rilevare che, sul punto, non vi è concordia di opinioni: altri recenti studi economici ritengono, infatti, che l'attrazione di investimenti esteri diretti non produca effetti così positivi sulla crescita economica locale, potendo comportare, invece, effetti distruttivi per le imprese domestiche e per lo sviluppo delle *host countries*. Cfr. BRAUNSTEIN, E., G. EPSTEIN, *Bargaining Power and Foreign Direct Investment in China: Can 1.3 Billions Consumers Tame the Multinationals?*, CEPA Working Paper 2002/13, New York, Center for Economic Policy Analysis; R. E. LIPSEY, *Home and Host Country Effects of FDI*, NBER Working Paper 9293, 2002; B. AITKEN, A.HARRISON, *Do*

2.1 Le c.d. zone economiche speciali

Si tratta di zone industriali, costituite all'interno di mercati emergenti (e/o all'interno di mercati di paesi emergenti), che presentano particolari incentivi per l'attrazione di capitali ed investimenti stranieri, facendo leva sulle strategie di delocalizzazione produttiva orientate verso quelle aree geografiche caratterizzate da un livello di protezione inferiore dei diritti dei lavoratori.

Si intende fare riferimento, in particolar modo, alle c.d. *export processing zones*⁴¹⁴, ove le materie prime vengono importate dagli investitori stranieri,

Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela, American Economic Review, 89 (3), 1999, pp. 605 e ss.. Per un'analisi più esauriente del problema e per una rassegna più completa della relativa bibliografia, si rinvia a X. WAN, *A literature review on the relationship between foreign direct investment and economic growth*, International Business Research, vol. 3, n° 1, January 2010, pp. 52 e ss. (available also at www.ccsenet.org/ibr).

⁴¹⁴ L'Ilo ha definito le *export processing zones*, che comprendono *free trade zones, special economic zones, bonded warehouses, free ports e maquiladoras*, come "...industrial zones with special incentives set up to attract foreign investors, in which imported materials undergo some degree of processing before being (re-)exported again...": cfr. ILO, *Labour and social issues relating to export processing ones* (Geneva, 1998), TMEPZ/1998, p. 3. Cfr., altresì, ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Paper of the Governing Body, 286th Session, March 2003, p. 1. Cfr., inoltre, W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, International Labour Office, Geneva, 2008, p. 1, che definisce tali aree come "...those regulatory spaces in a country aimed at attracting export-oriented companies by offering these companies special concessions on taxes, tariffs and regulations...". In generale, sulle export processing zones, cfr. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, cit., pp. 18 e ss. + R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., pp. 71 e ss.; J. SARGENT, L. MATTHEWS, *Combining Export Process Zones and Regional Free Trade Agreements: Lessons from the Mexican Experience*, in *World Development*, 2001, vol. 29, n° 10, pp. 1739 e ss.; A. SCHRANK, *Export Processing Zones: Free Market Islands or Bridges to Structural Transformation*, in *Development Policy Review*, 2001, vol. 19, n° 2, pp. 223 e ss.; H. JOHANSSON, L. NILSON, *Export Processing Zones as Catalysts*, in *World Development*, 1997, vol. 25, n°12, pp. 2115 e ss.; J. GRANADOS, *Export Processing Zones and Other Special Regimes in the Context of Multilateral and Regional Trade Negotiations*, Occasional Paper 20, Inter-American Development Bank, ITD-STA, 2003; T. HERON, *Export Processing Zones and Policy Competition for Foreign Direct Investment: The Caribbean 'Offshore' Development Model*, in G. HARRISON (edited by),

attratti da particolari incentivi nella veste di concessioni e benefici⁴¹⁵, e sottoposte a processo lavorativo prima che il prodotto finale venga riesportato.

La creazione di tali aree, il cui fenomeno è esploso a partire dagli anni settanta del secolo scorso, ha svolto un ruolo positivo sotto il profilo della crescita economica dei paesi in cui tali zone sono istituite: sviluppo di diverse attività e delle loro infrastrutture, aumento dell'output industriale, aggregazione territoriale di fornitori locali, miglioramento degli standards di produzione.

Elementi che permettono alla maggior parte delle *host countries* di migliorare e perfezionare il livello di sviluppo economico attraverso *export – led industrialization strategies*, e che costituiscono una valida soluzione nella direzione dell'accesso ai mercati mondiali.

Questione non trascurabile è verificare se ivi siano garantite condizioni di lavoro e di impiego migliori rispetto alla situazione complessiva prevista dalla legislazione sociale vigente all'esterno di tali zone industriali e, quindi, nei paesi che le ospitano. (e/o nei paesi ove tali zone industriali sono istituite).

La comparazione tra la qualità delle condizioni in cui si trovano ad operare i lavoratori all'interno ed all'esterno delle *export processing zones* evidenzia risultanze "miste"⁴¹⁶. In base all'indagine pubblicata dall'ILO nel 2003⁴¹⁷, l'esperienza di tali aree ha ricoperto un ruolo positivo nell'accrescimento della creazione di impiego e, di conseguenza, del livello

Global Encounters: International Political Economy, Development and Globalization, London, Palgrave Macmillan, 2004.

⁴¹⁵ Per un'elencazione di tali incentivi, cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., p. 1.

⁴¹⁶ Di seguito si richiamano i due studi più recenti condotti dall'ILO sulle *labour and working conditions* e sugli *employment effects* prodotti all'interno delle *export processing zones*: ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, cit.; W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit..

⁴¹⁷ ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, cit..

occupazionale (considerando che le *host countries* sono paesi tradizionalmente caratterizzati da una produzione ad alta intensità di manodopera, si tratta di un fattore importante, dato che fornisce un contributo essenziale all'assorbimento dell'eccesso di manodopera ed alla riduzione del grado di povertà); vengono fornite infrastrutture più moderne rispetto a quelle presenti al di fuori di tali zone; si assiste ad una maggiore diffusione di *formal employment*, di contratti di lavoro e di *social benefits*⁴¹⁸; si registra un cambiamento nel profilo sessuale della forza lavoro⁴¹⁹.

Tuttavia, esiste anche il rovescio della medaglia: data la vita ciclica di tali aree, strettamente connessa al flusso degli investimenti ricevuti, nonché alla domanda estera degli *outputs* provenienti da queste zone, i relativi mercati del lavoro presentano natura non statica, la crescita di impiego non costituisce un dato costante e si assiste a fenomeni di perdita di lavoro a fianco di processi inversi ed opposti di crescita di lavoro⁴²⁰.

Se da un lato le zone di cui si discorre possono considerarsi attrattive per la manodopera locale - in quanto forniscono opportunità di impiego ed un salario più elevato rispetto a quello medio presente al di fuori delle

⁴¹⁸ Cfr., altresì, R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 71.

⁴¹⁹ "...Zones have created an important avenue for young women to enter the formal economy at better wages than in agriculture and domestic service. Women make up the majority of workers in the vast majority of zones, reaching up to 90 per cent in some of them. However, there is a suggestion that as the nature of employment in zones evolves, with higher technology inputs, the gender profile of the workforce changes...": ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, cit., p. 4.

⁴²⁰ Cfr. ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, cit., p. 5. Ivi viene sottolineato che "...There tends to be a very high turnover of zone workers, with the average career of a worker seldom longer than five years. The intensive nature of production, cultural factors, use of fixed-term contracts, a lack of human resource development (HRD) policies and underdeveloped labour relations practices in some zone enterprises contribute to the turnover. Zones with tight labour markets have noticeably better HRD policies and practices, as enterprises try to attract and retain workers through non-wage benefits. Zones with higher value-added activities (such as Penang in Malaysia) also tend to concentrate more on HRD since they need to cater for the higher skill requirements of their investors...".

medesime - dall'altro lato non sono dati trascurabili l'elevato tasso di *labour turnover*, l'incapacità di migliorare le condizioni di lavoro e l'inadempienza dei governi locali per quel che concerne il rispetto dei *labour rights*.

Con particolare riferimento a quest'ultimo aspetto⁴²¹, un recente studio⁴²² rileva come le *host countries* non dispongano delle risorse necessarie per garantire l'*enforcement* della legislazione lavoristica⁴²³.

La strategia che appare migliore nell'ottica dell'*improvement* delle condizioni di lavoro e della *compliance with labour standards* risulta essere la combinazione di un *pedagogical approach to labour regulation* e di *policies* locali ed internazionali⁴²⁴. Sotto il primo profilo⁴²⁵, in ragione dello stretto legame esistente tra il processo produttivo delle imprese che operano in tali aree ed il livello di tutela delle *labour conditions*, si ritiene

⁴²¹ Sulla non conformità agli standard ILO all'interno delle *export processing zones*, con riferimento anche ai diritti sindacali, cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 32 e ss.; D. BROWN, *Globalization and Employment Conditions Study*, World Bank (2007), in particolare modo p. 16, ove l'Autore precisa che "...Even in cases where workers' rights are legally mandated, there may be poor enforcement. Workers' rights organizations provide a long list of anecdotes involving violent repression of free association, gender discrimination, excess hours of work and significant health and safety concerns. In some cases, poor conditions of work in EPZs are similar to those in the economy proper and, thus, are not directly attributable to the laws allowing EPZs to come into existence..."; ITUC, *Annual Surveys of Trade Union Rights Violations*; ILO, *Annual Reports of the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations*; R. GOPALAKRISNAN, *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, in Working paper, International Labour Office, International Labour Standards Department, Geneva (2007); cfr., altresì, i reports annuali dell'*International Confederation of Free Trade Zone Unions (ICFTU)* sulle *working conditions and labour rights* nelle *export processing zones*.

⁴²² W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit..

⁴²³ Per un'analisi più approfondita sulle misure necessarie per incrementare l'implementazione delle legislazioni in materia di lavoro, nonché per rafforzare l'azione dei *labour inspectorates*, cfr. International Labour Organization, *Labour Inspection*, 95th Session International Labour Organization (2006).

Conference, International Labour Organization (2006).

⁴²⁴ Cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 55 e ss..

⁴²⁵ Cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 55 e ss..

positiva l'adozione di un *regulatory model* che contenga contemporaneamente entrambe le logiche che, tradizionalmente, sono sottese, in via alternativa, ai regimi statali di *labour regulation*.

In tale ottica, si prevede di combinare la logica della *regulation through sanctioning* con quella di incrementare la capacità, da parte delle imprese, di adeguarsi e conformarsi alla disciplina lavoristica ed ai *labour standards* attraverso programmi che forniscano incentivi alla *compliance*, nonché grazie all'ausilio dell'assistenza tecnica di particolari soggetti⁴²⁶ e della diffusione di *best practices* nelle medesime⁴²⁷ (e/o con quella di incrementare la diffusione del ruolo di determinati attori, che forniscano assistenza tecnica ed ausilio per l'adozione, da parte delle imprese, di *best practices*, al fine di favorire ed aumentare la capacità di queste ultime di adeguarsi e conformarsi alla disciplina lavoristica ed ai *labour standards*).

Sotto il secondo profilo⁴²⁸, dato il legame esistente tra il grado di tutela delle *labour conditions* e le profonde interrelazioni tra le *export processing zones* e le economie locale e globale, si ritiene opportuna l'adozione di una metodologia "ibrida" di azione che contenga sia elementi di *governmental and local regulation* sia elementi di *non – governmental and international regulation*, superando, in tal modo, il precedente dibattito su quale strategia, se quella locale o, viceversa, quella internazionale, sia la più adeguata per favorire l'*improvement* dei *labour standards* all'interno di queste aree⁴²⁹.

⁴²⁶ L'ILO individua come possibili attori in tal senso "...*labour inspectors, social auditors, and capacity builders from international organizations...*": cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., p. 55.

⁴²⁷ Sul *pedagogical approach to labour regulation*, si rinvia ai riferimenti bibliografici contenuti in W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 55 e ss..

⁴²⁸ W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 57 e ss..

⁴²⁹ Per la posizione che ritiene la *governmental and local regulation* come l'unico approccio nell'ottica dell'*improvement* dei *labour standards*, cfr. G. SEIDMAN, *Monitoring Multinationals: Lessons from the Anti-Apartheid Era*, *Politics Society*, 31 (3), 2003, pp.

In tale ottica, la combinazione di *policies* locali ed internazionali, governative e non governative, pubbliche e private⁴³⁰, viene considerata particolarmente attrattiva per favorire il processo di *improvement* degli standards di lavoro.

Da un lato, consentirebbe di far venire meno i vantaggi comparativi detenuti dai vari attori e connessi al mantenimento di *poor labour conditions*.

Dall'altro lato, ponendo in evidenza il legame tra le condizioni di lavoro all'interno delle *export processing zones* e quelle all'interno del regime economico inteso in senso più ampio (e/o quelle presenti al di fuori di tali zone)⁴³¹, consentirebbe di riconoscere e dare risalto a tutti gli attori coinvolti, nonchè di aumentare i loro vantaggi comparati nel processo di *compliance with labour standards*⁴³².

Secondo questo recente studio condotto dall'ILO, pertanto, la soluzione per garantire l'*improvement* delle condizioni di lavoro e la *compliance with labour standards* all'interno delle *export processing zones* richiede nuovi approcci e nuove *policies*, i cui fondamenti sono costituiti, da un lato, da un

381 e ss.; cfr. *idem*, *Beyond the Boycott: Labour Rights, Human Rights, and Transnational Activism*, American Sociological Association's Rose Series, Russell Sage Foundation Press, 2007. Per la posizione che ritiene che sia, invece, preferibile l'approccio della *non governmental and international regulation*, cfr. D. GRAHAM, N. WOODS, *Making corporate self-regulation effective in developing countries*, World Development 34(5), 2006, pp. 868 e ss.; cfr., altresì, W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, *cit.*, pp. 57 – 58.

⁴³⁰ La combinazione funzionale di queste tra le *policies* pubbliche (dei governi locali) e quelle private trova la sua *ratio* legittimante nell'assunto secondo il quale la fonte regolamentativa privata costituisce elemento di sostegno della fonte locale, anziché essere elemento di detrimento e di nocimento alla medesima.

⁴³¹ A tal proposito viene sottolineato che "...in addition, interventions in EPZs should be coupled with interventions in the surrounding economies. For example, broad interventions have been seen as necessary to address the social dislocation caused by enforcement of child labour laws. The logic that addressing conditions inside of EPZs also involves addressing conditions outside applies to other labour standards as well..."

⁴³² Sulle proposte di combinazione di *policies* locali ed internazionali nell'ottica dell'*improvement* di *labour standards*, cfr. J. BRAITHWAITE, *Responsive regulation and developing economies*, World Development 34 (5), 2006, pp. 884 e ss.; D. WEIL, *Public Enforcement/Private Monitoring: Evaluating a New Approach to Regulating the Minimum Wage*, Industrial and Labour Relations Review 58 (2), 2005.

modello regolamentativo che aiuti e che incentivi la capacità delle imprese a conformarsi alla *labour regulation*.

Dall'altro lato, dall'interazione tra attori locali ed internazionali che rafforzi ed evidenzi l'esistenza della relazione tra le condizioni di lavoro all'interno ed all'esterno di tali aree, nella direzione di enfatizzare i loro vantaggi comparativi nell'assicurare il processo di *compliance with labour standards*⁴³³.

3. La nuova lex mercatoria, quale diritto prodotto, in maniera autonoma ed autoreferenziale, dalla business community o *societas mercantile*

L'attività di normazione svolta dagli attori del mercato, in quanto espressione più vicina alle istanze dell'economia di mercato globale, contribuisce alla formazione di un sistema autonomo e spontaneo di regole, un vero e proprio ordinamento giuridico che è separato ed indipendente rispetto a quelli tradizionali statali.

Si tratta di norme del tutto nuove, transnazionali, completamente indipendenti ed avulse rispetto agli ordinamenti giuridici nazionali, create attraverso processi di produzione normativa autoreferenziale, che evidenziano l'autonomia contrattuale degli operatori del mercato.

⁴³³ "...It is clear that new policy approaches are needed. Governmental labour regulation has not increased in capability to take on the challenges of EPZs and the first generation of private voluntary initiatives has failed to meet the expectations of its supporters. Notwithstanding these challenges, innovative programs that build the capacity of firms to comply with laws (as well as provide incentives for compliance), that leverage the resources of global and local actors, and that address the relationship between conditions inside and outside of EPZs represent a way forward to improve working conditions and compliance with labour standards in EPZs worldwide...": cfr. W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., p. 62.

I confini della legislazione statale sono differenti rispetto ai confini degli attori economici, primi tra tutti le imprese multinazionali: il tradizionale modello di regolamentazione, costituito dal diritto internazionale privato non può più ritenersi sufficiente a disciplinare le esigenze della nuova struttura dell'impresa multinazionale⁴³⁴.

Tale sistema di regole determina il depauperamento progressivo del *regulatory power* degli attori economici tradizionali, favorendo la circolazione di modelli contrattuali che tendono all'uniformazione⁴³⁵ della prassi commerciale delle imprese (multinazionali), in grado di soddisfare le esigenze della gestione dei conflitti (di interessi) derivanti dall'internazionalizzazione dell'economia.

Si assiste, in tal modo, ad un processo di privatizzazione, piuttosto evidente, delle fonti del diritto contrattuale, con un rafforzamento dello sviluppo dell'autonomia negoziale delle parti⁴³⁶: la diffusione della potenzialità dell'istituto contrattuale quale modello in grado di assecondare

⁴³⁴ M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions, cit.*, precisa (p. 254) che "...One response to the expansion of international trade consisted in the development of private international law rules (rules of conflicts of law) for the coordination of national laws. The latter, as laid down in the 1980 Rome Convention on the conflict of laws for international contracts, can be a useful solution to problems of international contracts of employment of those (generally white collar workers) working for MNC's, given the need for mobility in global firms. But this does not suffice for the international business of MNC's. Instead, new norms called "lex mercatoria", independent of national legal orders, were created in response to the new conditions of MNC's business evincing the need for transnational norms...". P.G. MONATERI, *Contratto e globalizzazione: introduzione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI (a cura di), *Global law v. local law, cit.*, rileva (p. 41) che il contratto diviene "...lo strumento per eccellenza della circolazione dei fattori di produzione e della delocalizzazione planetaria dell'impresa come soggetto portante della globalizzazione. Tutto ciò a fronte della insufficienza del diritto internazionale privato nell'organizzare la materia dei contratti nel mercato globale...".

⁴³⁵ Cfr., in proposito, F. GALGANO, *La globalizzazione allo specchio del diritto, cit.*, pp. 93 e ss..

⁴³⁶ Cfr. P.G. MONATERI, *Contratto e globalizzazione: introduzione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI (a cura di), *Global law v. local law, cit.*, p. 43, ove l'Autore parla di "...autonomia negoziale transfrontaliera come superiore alla legislazione nazionale...".

le istanze della globalizzazione⁴³⁷ e le esigenze della comunità degli attori economici, data la sua tendenza a svincolarsi da ogni tipo di legame, incoraggia la circolazione, a livello transnazionale, di moduli contrattuali commerciali, in conformità alla necessità di dinamismo della normazione⁴³⁸.

Questo complesso di regole, che promana dalla *business community* e dalle strutture organizzative della *societas mercatorum*⁴³⁹, definisce la crisi del principio di esclusività territoriale, in quanto costituisce il risultato della transizione da un centro di produzione normativa nazionale – centrale ad un centro di produzione normativa transnazionale e “periferico”.

Il sistema della *lex mercatoria*⁴⁴⁰, diffuso nel diritto commerciale internazionale, vuole prescindere dalla disciplina locale degli ordinamenti

⁴³⁷ Sulla potenzialità del modello contrattuale in relazione alle esigenze della globalizzazione, vedi C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit..

⁴³⁸ M.J. BONELL, *Perché non un Codice commerciale universale?*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., , parla (p. 44) di “...tendenza verso una sua progressiva globalizzazione...” in relazione al diritto dei contratti commerciali; poco più avanti (p. 46), l'Autore effettua il collegamento “...globalizzazione dell'economia – globalizzazione del diritto degli scambi commerciali...”; cfr. P. SIRENA, *La categoria dei contratti d'impresa ed il principio di buona fede*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., ove l'Autore rileva (p. 76) che “...ai tempi della globalizzazione, la disciplina dei contratti d'impresa è miracolosamente compatta e unitaria, fondata sul modello di razionalità socio – economica che si esprime nel mercato...”, e che “...ai tempi della globalizzazione, trionfano quelle regole che dettano la disciplina generale del contratto, mentre passano in secondo piano quelle regole che disciplinano partitamene singoli tipi contrattuali...”.

⁴³⁹ “...La *lex mercatoria* è fonte di diritto – la sola possibile fonte di diritto capace, nel tempo presente, di produrre diritto transnazionale – non solo perché è *usus*, cioè pratica costante dei traffici sul mercato globale, ma anche perché è *usus assistito dalla opinio iuris*, ossia perché le camere arbitrali internazionali lo applicano nella convinzione che esso debba essere applicato, siccome sistema di vere e proprie regole giuridiche, proprie della *business community*, e perché le stesse leggi e gli stessi giudici degli Stati le riconoscono questa attitudine regolatrice...”, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, cit., p. 62.

⁴⁴⁰ In H. ARTHURS, *Who's afraid of globalization?*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., p. 52, si può leggere che la *lex mercatoria* comprende “...contracts, commercial custom, arbitration awards, and international treaties and conventions, which have gradually coalesced into a body of legal principles, rules, processes and institutions...”. Tra i numerosi contributi, cfr. F. GALGANO, *Lex mercatoria. Storia del diritto commerciale*, Bologna, 2006; G. ALPA, *Il diritto commerciale tra lex mercatoria e modelli di armonizzazione*, in *Contr. Impr.*, 2006, pp. 86 e ss.; N. BOSCHIERO, *La lex mercatoria nell'era della globalizzazione: considerazioni di diritto*

nazionali e limitare l'intervento dell'autorità nazionale nell'ipotesi di inadempimento ed applicazione di una sanzione: quale modello di *governance* autonomo, si basa sul rispetto dell'uguaglianza delle parti e sulla scelta comune di rivolgersi ad una forma particolare di giustizia internazionale (le corti arbitrali) quale strumento di risoluzione delle controversie⁴⁴¹.

4. Codici di condotta adottati dalle imprese multinazionali: natura, fondamenti e prassi

I codici etici o di comportamento hanno natura volontaria (e non vincolante) e rappresentano tentativi di codificazione di norme di comportamento delle imprese multinazionali.

Possono essere esterni, se elaborati da organizzazioni internazionali, organizzazioni non governative e/o autorità di governo, oppure interni, se

internazionale pubblico e privato, in *Sociologia dir.*, 2005, fasc. 2, pp. 83 e ss.; M.R. FERRARESE, *La lex mercatoria tra storia ed attualità: da diritto dei mercanti a lex per tutti?*, *ivi*, 2005, fasc. 2, pp. 157 e ss.; F. MARRELLA, *La nuova lex mercatoria tra controversie dogmatiche e mercato delle regole - Note di analisi economica del diritto dei contratti internazionali*, *ivi*, 2005, fasc. 2, pp. 249 e ss.; P.G. MONATERI, *Lex mercatoria e competizione tra ordinamenti*, *ivi*, 2005, fasc. 2, pp. 229 e ss.; L. PANNARALE, *Delocalizzazione del diritto e lex mercatoria: linee – guida per una politica dei diritti in una società transnazionale*, *ivi*, 2005, fasc. 2, pp. 309 e ss.; M.J. BONELL, *La moderna lex mercatoria tra mito e realtà*, in *Dir. Comm. Internaz.*, 1992, pp. 315 e ss.; F. DE LY, *Lex mercatoria (new law merchant): globalization and international self – regulation*, in *Dir. Comm. Internaz.*, 2000, pp. 555 e ss..

⁴⁴¹ Cfr. M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, *cit.*, p. 259; cfr., altresì, S. PATTI, *Il diritto dei contratti*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, *cit.*, p. 66. Sulla prassi dei collegi arbitrali internazionali, cfr. F. MARRELLA, *La nuova lex mercatoria. Principi Unidroit ed usi dei contratti del commercio internazionale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, CEDAM, Padova, 2003, pp. LXII-1002, in particolare pp. 319 e ss.. Sulla proposta di un *Global Commercial Code*, cfr. M.J. BONELL, *Perché non un Codice commerciale universale?*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, *cit.*, pp. 49 e ss. ed i richiami bibliografici *ivi* contenuti.

adottati dalle medesime imprese multinazionali: in entrambi i casi, l'effettività della loro applicazione risulta essere condizionata dall'adozione di adeguati meccanismi volontari di controllo interni all'impresa destinataria.

Tra i codici esterni⁴⁴², in via sintetica, è possibile ricordare innanzitutto la *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (c.d. *MNE Declaration*) dell'ILO del Novembre 1977, successivamente aggiornata nel Novembre 2000, con riferimento ai *core labour standards* contenuti nella solenne *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* del 1998 e nel Marzo 2006⁴⁴³.

Risultato di consultazioni e negoziazioni tra i rappresentanti di governi e parti sociali, elabora taluni principi rivolti alle imprese multinazionali⁴⁴⁴,

⁴⁴² Tra i primi codici esterni, è possibile ricordare anche le *Guidelines for International Investment* (Parigi, 1972), elaborate dall'International Chamber of Commerce. Per alcuni studi dell'epoca, cfr. H. BAADE, *The Legal Effects of Codes of Conduct for multinational enterprises*, Bielefeld, Centre for Interdisciplinary Research, University of Bielefeld, International Symposium on Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises, 1979; H. GUNTER, *The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement*, Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Journal, 1981, Vol. 4, pp. 1 e ss.; N. HORN, *Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises*, Deventer, Kluwer, 1980; NOTE, *Host State Treatment of Transnational Corporations: Formulation of a Standard for the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, Fordham International Law Journal, 1983 – 1984, Vol. 7, pp. 467 e ss.; G. SACERDOTI, *Les codes de conduite sur les entreprises multinationales entre droit international et droit interne: mise en oeuvre et effets juridiques*, in *Il diritto internazionale al tempo della sua codificazione*, Studi in onore di R. Ago, IV, Milano, 1987, pp. 263 e ss.; S. METAXAS, *Enterprises transnationales et codes de conduite*, Zurich, 1988.

⁴⁴³ Cfr. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Geneva, 2006. In generale, cfr. J. LETNAR CERNIC, *Corporate Responsibility for Human Rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Miskolc Journal of International Law, 2009, Vol. 6, num. 1. pp. 24 e ss.; PH. RUDOLPH, *The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises*, in R. MULLERAT, D. BRENNAN (eds.), *Corporate social responsibility: the corporate governance of the 21st century*, The Hague, 2005, pp. 217 e ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, cit., pp. 266 e ss.; F. MORGENSTERN, *Declaration Tripartite de la OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveau problemes, nouvelles methodes*, in JDI, 1983, pp. 61 e ss..

⁴⁴⁴ Il paragrafo 11 precisa che "...The principles laid down in this Declaration do not aim at introducing or maintaining inequalities of treatment between multinational and national enterprises. They reflect good practice for all. Multinational and national enterprises,

sottolinea l'importanza di un atteggiamento di osservanza e rispetto dei *core labour standards*⁴⁴⁵ (all'interno delle c.d. *general policies*) e promuove la diffusione di opportunità di impiego stabile su una base di non discriminazione⁴⁴⁶.

Pur essendo di carattere volontario e, perciò, non vincolante, costituisce uno strumento internazionale importante nel delineare la *labour dimension* di un'impresa "responsabile", consapevole del ruolo e del contributo che quest'ultima può fornire all'interno del processo di promozione economica e sociale (sviluppo sostenibile, *fair globalization* e diffusione di *decent work practices*)⁴⁴⁷: la sua formazione tripartita riflette, infatti, la precisa

wherever the principles of this Declaration are relevant to both, should be subject to the same expectations in respect of their conduct in general and their social practices in particular...". I principi e le relative *guidelines* ivi contenute sono elaborate in relazione a determinate aree tematiche: *employment* (paragrafi da 13 a 28); *training* (paragrafi da 29 a 32); *conditions of work and life* (paragrafi da 33 a 40); *industrial relations* (paragrafi da 41 a 59).

⁴⁴⁵ "...All the parties concerned by this Declaration... should contribute to the realization of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights and Work and its Follow-up, adopted in 1998..." (par. 8).

⁴⁴⁶ Ai sensi del paragrafo 21, "...All governments should pursue policies designed to promote equality of opportunity and treatment in employment, with a view to eliminating any discrimination based on race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin..."

⁴⁴⁷ "...Multinational enterprises play an important part in the economies of most countries and in international economic relations. This is of increasing interest to governments as well as to employers and workers and their respective organizations. Through international direct investment and other means such enterprises can bring substantial benefits to home and host countries by contributing to the more efficient utilization of capital, technology and labour. Within the framework of development policies established by governments, they can also make an important contribution to the promotion of economic and social welfare; to the improvement of living standards and the satisfaction of basic needs; to the creation of employment opportunities, both directly and indirectly; and to the enjoyment of basic human rights, including freedom of association, throughout the world. On the other hand, the advances made by multinational enterprises in organizing their operations beyond the national framework may lead to abuse of concentrations of economic power and to conflicts with national policy objectives and with the interest of the workers. In addition, the complexity of multinational enterprises and the difficulty of clearly perceiving their diverse structures, operations and policies sometimes give rise to concern either in the home or in the host countries, or in both. The aim of this Tripartite Declaration of Principles is to encourage the positive contribution which multinational enterprises can make to economic and social progress and to minimize and resolve the difficulties to which their various operations may give rise, taking into account the United Nations resolutions advocating the establishment of a New International Economic Order, as well as subsequent developments within the

comprensione ed individuazione delle reali esigenze che rilevano e garantisce la sua estrema funzionalità sotto il profilo pratico, consentendo di indicare le *guidelines* più opportune nell'ottica di migliorare gli effetti, sotto il profilo sociale e del lavoro, delle operazioni poste in essere dalle imprese multinazionali.

In secondo luogo, vengono in considerazione le *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (c.d. *Guidelines*)⁴⁴⁸, che formano parte integrante, come allegato, della *OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*: adottate per la prima volta nel 1976 ed oggetto di successive revisioni negli anni seguenti (1979, 1982, 1984, 1991, 2000: nel momento in cui si scrive, sono da poco terminate le consultazioni per un ulteriore aggiornamento⁴⁴⁹), si tratta, anche in questo caso, di indicazioni di carattere volontario, elaborate da un totale di 42 governi di paesi membri e non⁴⁵⁰, e rivolte alle imprese multinazionali che ivi operano.

United Nations, for example, the Global Compact and the Millennium Development Goals..." (paragrafi 1 – 2).

⁴⁴⁸ In argomento, cfr. F. PAGANI, *La revisione delle linee guida per le multinazionali dell'OCSE*, in *Dir. Comm. Int.*, 2000, pp. 967 e ss.; A. FATOUROS, *Les principes directeurs de l'OCDE a l'intention des entreprises multinationales: perspectives actuelles et possibilités futures*, in C. DOMINICÉ, R. PATRY, CL. REYMOND (eds.), *Etudes de droit international en l'honneur de Pierre Lalive*, (Bâle: Helbing et Lichtenhahn), 1993, pp. 231 e ss.; R. BLANPAIN, *Reexamen des principes directeurs de l'OCDE a l'intention des entreprises multinationales. Revisions suggerees a apporter au chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles*, Paris, 1999, OCDE; R. JONES, *The 1999 Review of OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in R. BLANPAIN (directed by), *Multinational Enterprises and the Social Challenges for the XXIst Century. The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work. Public and Private Corporate Codes of Conduct*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2000, La Haya, pp. 141 e ss.; J. MURRAY, *A New Phase in the Regulation of Multinational Enterprises: the Role of the OECD*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 30, num. 3, 2001, pp. 255 e ss.; J. EVANS, *Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial*, in *Educacion Obrera*, 2003, Vol. 1, n° 130, pp. 27 e ss..

⁴⁴⁹ Cfr. OECD, *Consultation on an update of the OECD guidelines for the multinational enterprises*, Investment Division, Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Consultation Note, 8 December 2009, Paris, available at www.oecd.org/investment.

⁴⁵⁰ Si tratta dei governi dei 30 paesi membri dell'OECD e di 12 paesi non membri: Argentina, Brazil, Chile, Egypt, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania, Morocco, Peru, Romania, Slovenia.

Concernono le principali aree della *business ethics* (*employment, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, taxation*) e sono finalizzate a fornire “...voluntary principles and standards for responsible business conduct consistent with applicable laws...”⁴⁵¹.

Come evidenziato poco sopra, la natura di tali codici è volontaria e non vincolante, dato che le organizzazioni internazionali che li elaborano non dispongono del potere e degli strumenti di *enforcement*: la mancanza di potere per rendere rilevanti, sotto il profilo giuridico e sanzionatorio, tali *guidelines* può essere ricondotto, molto probabilmente, al *lack of democracy* dell'apparato istituzionale da cui sono originate.

I codici di condotta interni⁴⁵², elaborati ed adottati dalle imprese multinazionali, rappresentano una peculiare manifestazione del potere

⁴⁵¹ OECD, *Guidelines for Multinational Enterprises*, Preface, par. 1.

⁴⁵² In argomento, cfr., tra i numerosi contributi, T. BARTLEY, *Corporate accountability and the privatization of labour standards: struggles over codes of conduct in the apparel industry*, in H. PRECHEL (director), *Research in political sociology – volume 14: politics and the corporation*, OXFORD, JAI Press, pp. 211 e ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 261 e ss.; R. JENKINS, *Corporate codes of conduct: self – regulation in a global economy*, United Nations Research Institute for Social Development, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, April 2001; B. HEPPLER, *Labour law and global trade*, cit., pp. 69 e ss.; I. MAMIC, *Implementing codes of conduct: how businesses manage social performance in global supply chains*, International Labour Organization, 2004; A. MERINO SEGOVIA, J. RENTERO JOVER, *Formulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas*, in A. BAYLOS GRAU (Coordinador), *La dimension europea y transnacional de la autonomia colectiva*, Albacete, 2003; C.A. RODRIGUEZ GARAVITO, *Global governance and labour rights: codes of conduct and anti – sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala*, in *Politics and Society*, vol. 33, num. 2, Junio 2005, pp. 203 e ss.; E.J. SCHRAGE, *Promoting international worker rights through private voluntary initiatives: public relations or public policy?*, Iowa City, University of Iowa Center for Human Rights (UICHR), 2004; R. LOCKE, T KOCHAN, M. ROMIS, F. QIN, *Mas allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike*, in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, num. 1 – 2, 2007, pp. 21 e ss.; H. ARTHURS, *Private Ordering and Worker's Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation*, in J. CONAGHAN, R.M FISCHL, K KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization*, cit., pp. 471 e ss.; *idem*, *Corporate Self – Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions*, cit., pp. 19 e ss.; K. GORDON AND M.

normativo, esercitato in maniera autoreferenziale quale forma di “privatizzazione” dell’*international labour dimension*, da questi attori non statali: tali codici sono adottati per disciplinare, principalmente, taluni aspetti in materia ambientale e sociale.

Al loro interno, è possibile rinvenire disposizioni in materia di *basic labor rights and standards* (igiene e sicurezza, libertà di associazione, contrattazione collettiva, orario di lavoro, salari, misure in tema di divieto di discriminazioni e *child labour*, ecc.): il loro obiettivo pare essere quello di creare “...a mechanism of global accountability for working conditions and labor rights...”⁴⁵³.

Essendo espressione di una *soft regulation*, presentano indubbiamente problemi di rilevanza giuridica e di sanzionabilità: sono evidenti (inoltre) profonde difficoltà nel rendere vincolante, nel quadro dell’economia globale, la loro adozione da parte delle imprese multinazionali.

Non si può disconoscere, tuttavia, che il vero tratto peculiare risieda proprio nella funzione “sostitutiva” che svolgono: in presenza, infatti, della liberalizzazione degli scambi commerciali e dell’apertura dei mercati, da un lato, ed in assenza di una disciplina sopranazionale che vincoli gli agenti economici, dall’altro lato, i codici di condotta costituiscono la razionalità

MIYAKE, *Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents*, Working Papers on International Investment, Number 1999/2, Organization for Economic Co-operation and Development, November 1999, revised March 2000; R. JENKINS, R. PEARSON, G. SEYFANG, *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*, UK, Earthscan Publications Ltd, 2002; A. CEINOS SUAREZ, I. GONZALEZ DEL REY, *Globalizacion del trabajo y codigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana: Un enfoque interdisciplinar*, cit., pp. 466 e ss.; D. CAMPANA ZEGARRA, J. MUJICA PETIT, *Codigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafio para la competitividad en la economia global*, Lima, 1999, CEDAL; R.VAN TULDER, A. KOLK, *Multinationality and Corporate Ethics: Codes of Conduct in the Sporting Goods Industry*, in *Journal of International Business Studies*, 2001, vol. 32, n° 2, pp. 267 e ss.; O.E. HERRNSTADT, *Voluntary Corporate Codes of Conduct: What’s Missing?*, in *The Labour Lawyer*, 2001, vol. 16, n° 3.

⁴⁵³ R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit., p. 140.

della regolamentazione dei rapporti economici che travalicano i confini nazionali.

In tale ottica, questa forma di *self – regulation*, che promana dagli attori (privati) che operano nella sfera economica transnazionale, pur presentando solo in via approssimativa ed astratta i crismi sostanziali e procedurali della legislazione statale, può tuttavia costituire “...*the most significant feature of a fragile, inchoate regime of transnational labour market regulation...*”⁴⁵⁴.

Tale modello di regolamentazione normativa privata e volontaria può, di tal guisa, contribuire a determinare un impatto significativamente positivo sui diritti dei lavoratori e sulle norme lavoristiche all'interno dello scenario globale, fornendo un ausilio importante nel processo di miglioramento ed uniformazione delle condizioni di lavoro sul piano transnazionale, con riferimento particolare a quei paesi che presentano fragilità istituzionali in termini di capacità e di risorse necessarie al rispetto delle protezioni sociali minime.

Nonostante la loro diffusione sia pressoché garantita in molte imprese multinazionali, sebbene in maniera non uniforme e con la presenza di elementi di differenziazione⁴⁵⁵, l'implementazione dei codici di condotta può presentare gradi significativamente divergenti in relazione al settore merceologico di produzione⁴⁵⁶.

⁴⁵⁴ H. ARTHURS, *Private Ordering and Worker's Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation*, in J. CONAGHAN, R.M FISCHL, K KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization*, cit., p. 487.

⁴⁵⁵ Sul punto, si rinvia a M. POSNER, J. NOLAN, *Codes of conduct and workers rights?*, in R. FLANAGAN, W. B. GOULD, *International Labour Standards: Globalization, Trade and Public Policy*, 2003, Stanford, Stanford University Press.

⁴⁵⁶ Cfr. in proposito I. MAMIC, *Implementing codes of conduct: how businesses manage social performance in global supply chains*, cit.; W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 49 e ss.; cfr. sull'argomento, altresì, A.NIJHOF, S. CLUDTS, O. FISSCHER, A. LAAN, *Measuring the Implementation of Codes of Conduct: An Assessment Method Based on a Process Approach of the Responsible Organisation*, in *Journal of Business Ethics*, 2003, 45 (1), pp. 65 e ss..

Sotto un altro profilo, la conformità alle norme della legislazione nazionale ed agli *standards* richiesti dalle organizzazioni internazionali non esclude, in via aprioristica, difficoltà di una omogenea realizzazione concreta di questi ultimi, rilevandosi un'estrema varietà di livelli di *improvement* e di *enforcement*⁴⁵⁷: tale aspetto può rappresentare un indebolimento della portata unificatrice dei codici quale canale di diffusione di norme minime in materia di lavoro sul piano transnazionale.

Ulteriore fattore da considerare riguarda la previsione, che alcuni di tali codici possono contenere, di meccanismi di *monitoring compliance* da inserire nella struttura interna delle imprese multinazionali⁴⁵⁸.

Tra le diverse opzioni a disposizione, quella meno preferibile pare essere l'adozione di *self – monitoring procedures*, che non garantirebbero una completa trasparenza, in termini di credibilità, agli occhi dei consumatori.

La duplice percezione funzionale che i codici di condotta producono nei confronti della realtà esterna, quale mezzo di preservazione della reputazione e dell'immagine commerciale dell'impresa multinazionale – ciò che è stato definito quale "*bottom line*" reasons⁴⁵⁹ - ed elemento di perseguimento di risultati comparabili a quelli che si potrebbero ottenere con strumenti alternativi (quali contrattazione collettiva o *statutory*

⁴⁵⁷ Cfr. I. MAMIC, *Implementing codes of conduct: how businesses manage social performance in global supply chains*, cit.; W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, cit., pp. 49 e ss..

⁴⁵⁸ Per una rassegna generale della questione, cfr. A. CEINOS SUAREZ, I. GONZALEZ DEL REY, *Globalizacion del trabajo y codigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil*, cit., in particolare pp. 476 e ss.; R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, cit.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar*, cit., in particolare pp. 457 e ss..

⁴⁵⁹ B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, cit., pp. 41 – 42: il fine è quello di rafforzare l'immagine commerciale dell'impresa agli occhi dei consumatori, di aumentare le vendite dei prodotti e gli *shareholder investment*.

regulation), richiede, nell'ottica di un rafforzamento della legittimazione di questa espressione di *soft - law*, che venga contemplato il ricorso a *professional auditors* esterni in possesso della necessaria competenza istituzionale.

5. Un'istanza propositiva: configurazione di una corporate social responsibility in ordine alla predisposizione di un apparato di tutela e di protezione sociale minimi?

L'adozione di codici di condotta societari può influenzare positivamente le politiche delle imprese multinazionali nei paesi di delocalizzazione (c.d. *host countries*) e, di conseguenza, produrre benefici in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro in tali aree.

Nell'ottica e con l'auspicio di realizzare, nell'era della globalizzazione, una conciliazione tra istanze economiche e valori sociali, un'istanza propositiva potrebbe ravvisarsi nella possibilità di prevedere la configurazione di una *corporate social responsibility*⁴⁶⁰ in capo alle imprese multinazionali in

⁴⁶⁰ Cfr. in argomento, tra i numerosi contributi, R. MULLERAT, D. BRENNAN (edited by), *Corporate social responsibility: the corporate governance of the 21st century*, cit.; ; M.JUTTERSTRÖM, *Corporate Social Responsibility – The supply side of CSR standards*, 2006, Stockholm; M.T. JONES, *The Transnational Corporation, Corporate Social Responsibility and the 'Outsourcing' Debate*, in *Journal of American Academy of Business*, vol. 6, n° 2, 2005, pp. 91 e ss.; A. MCWILLIAMS, D. SIEGEL, *Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective*, in *Academy of Management Review*, 2001, vol. 35, n° 1, pp. 117 e ss.; L. MONTUSCHI, P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Bologna, Zanichelli Editore, 2006; A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa e codici di condotta: modelli ed efficacia*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, cit.; A. MERINO SEGOVIA, *Mecanismos de regulacion de la responsabilidad social de las empresas europeas*, in M.L. RODRIGUEZ FERNANDEZ, *La negociacion colectiva europea*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006; A. SOBCZAK, *Reseaux de societes et codes de conduite: un nouveau modele de regulation des relations de travail des entreprises europeennes*, LGDJ, 2002, Paris, pp. 355 e ss.; IDEM, *La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail?*, in *Relations Industrielles*, 2004, vol. 59 – 1, pp. 26 e ss.; M.A. MOUREAU, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006; L. COMPA, *Corporate social responsibility and worker's rights*, CLLPJ, 2008, pp. 1 e ss.; D.W. JUSTICE, *The Corporate Social Responsibility Concept and Phenomenon: Challenges and Opportunities for Trade*

ordine alla predisposizione di un apparato di tutela e di protezione sociale minimi: si tratterebbe, in altri termini, di individuare percorsi e strumenti che consentano di attribuire efficacia vincolante alle iniziative, adottate a livello internazionale, volte a regolamentare la condotta delle imprese multinazionali⁴⁶¹.

L'impresa multinazionale, che si presenta come "...*fattore corrosivo della sovranità statale...*"⁴⁶² per la sua capacità di delocalizzare le varie fasi del processo di produzione, deve comprendere il suo ruolo di attore socialmente "responsabile", in grado di fungere da garante di un nucleo essenziale di diritti sociali.

Tale nuovo ruolo comporta il superamento della logica del beneficio, basata sulla massimizzazione del profitto, e la transizione ad una cultura di impresa orientata verso il sociale, caratterizzata, sotto il profilo funzionale, dalla preservazione di alcuni minimi nella regolazione delle relazioni lavoristiche: in tal modo, l'impresa multinazionale diviene in grado di

Unions, in *Labour Education*, 2003, vol. 1, n° 130; B. SAINCY, *Responsabilité et négociation sociales à l'ère de la mondialisation*, in *Droit social*, cit., pp. 80 e ss.; S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, cit.; R. BOURQUE, *Codes de conduite, accords cadres internationaux et responsabilité sociale des entreprises à l'ère de la mondialisation*, in *Revue internationale sur le travail et la société*, 2007, vol. 5, n° 3, pp. 1 e ss.; J. MURRAY, *Corporale Codes of Conduct and Labour Standards*, International Labour Organization Bureau for Workers' Activities, online at: <http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/GUIDE/JILL.HTM>; R. JENKINS, *Corporale Codes of Conduct, Self Regulation in a Global Economy*, Technology, Business and Society Programme Paper n° 2, April 2001, United Nations Research Institute for Social Development, online at: <http://www.unrisd.org>.

⁴⁶¹ Il riferimento è alle linee guida dell'OCSE del 1976, poi oggetto di revisione nel 2000 (*OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*, DAF/IME (2000) 20), alla Dichiarazione tripartita elaborata dall'OIL nel 1977 (*ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Geneva, 1977), modificata successivamente nel 2000 in seguito alla "Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali del lavoro" dell'OIL, adottata a Ginevra il 18 Giugno 1998, nonché alle recenti norme sulla responsabilità delle imprese in materia di diritti umani elaborate dall'ONU ed approvate nell'Agosto del 2003 (*Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2).

⁴⁶² F. SALERNO, *Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, num. 4, p. 655.

“...comprometerse con un mundo de valores eticos que coloca, en el vertice, la defensa de los derechos humanos del trabajo...”⁴⁶³.

Questa tensione positiva tra la ragione economica del beneficio, che spinge per l'adeguamento dei fattori del lavoro alle necessità della produzione, ed il valore sociale, che persegue obiettivi di natura sociale e di solidarietà, può innescare un processo dinamico suscettibile di condurre alla “...singular configuracion de la empresa multinacional como ambito potencial de regulacion de los derechos laborales...”⁴⁶⁴.

La formazione di questo nuovo paradigma, se probabilmente non è tale da limitare la dispersione geografica degli ambiti e spazi di produzione dell'impresa in funzione di minori costi sociali di produzione, tuttavia può fornire un contributo positivo nell'ottica dell'implementazione di pratiche rispettose della dignità e dei diritti basici dei lavoratori.

L'assunzione volontaria di obbligazioni legate al rispetto di un *minimum* di diritti sociali può favorire l'introduzione di una *business ethic* nel commercio internazionale, che registra l'assenza di regole sociali, e può imporsi quale criterio di selezione, che funge come una specie di clausola sociale, nelle relazioni con i *partners* commerciali.

In altri termini, grazie alla previsione contenuta nei codici di condotta, la selezione e la scelta delle imprese con le quali instaurare rapporti di natura commerciale viene subordinata alla previa verifica della conformità, del rispetto e dell'attuazione, ad opera di queste ultime, di un nucleo di diritti dei lavoratori ivi previsti ed identificabili, in buona misura, con quelli contenuti nella Dichiarazione di Ginevra del 1998⁴⁶⁵.

⁴⁶³ F. VALDES DAL – RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in *Relaciones Laborales*, 2005, vol. I, p. 49.

⁴⁶⁴ W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar*, cit., p. 446.

⁴⁶⁵ In tal senso, cfr. A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa e codici di condotta: modelli ed efficacia*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità*

In ipotesi di violazione delle condizioni stabilite, i profili sanzionatori che ne conseguono possono essere di vario tipo, in relazione alla tipologia ed alla gravità dell'infrazione commessa: sospensione del rapporto contrattuale, estinzione della relazione commerciale, segnalazione alle autorità nazionali competenti⁴⁶⁶.

La configurazione e l'applicazione (e/o implementazione) di un tale sistema prestano il fianco, tuttavia, allo stato attuale, ad alcune osservazioni di carattere critico: da un lato, condizione della sua effettività risulta essere la volontà dell'impresa, che sottoscrive i codici di condotta, di farli rispettare.

La loro osservanza non può essere, sotto questo aspetto, meramente raccomandata, ma deve essere imposta dall'impresa che ha elaborato il codice mediante l'utilizzo di diverse tecniche contrattuali⁴⁶⁷ e l'apposita

sociale dell'impresa, cit., p. 128; A. MERINO SEGOVIA, *Mecanismos de regulacion de la responsabilidad social de las empresas europeas*, in M.L. RODRIGUEZ FERNANDEZ, *La negociacion colectiva europea, cit.*, p. 371; W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar, cit.*, pp. 452 e ss..

⁴⁶⁶ Cfr., in proposito, A. CEINOS SUAREZ, I. GONZALEZ DEL REY, *Globalizacion del trabajo y codigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil, cit.*, pp. 477 e ss., in particolare pp. 479 – 480, ove gli Autori, dopo aver analizzato i codici di condotta di diverse imprese multinazionali (Nike, Oxford Industries, Reebok, Adidas, Asics, Benetton, Columbia Sportswear Company, Gear For Sports, Intersport, Umbro, Triumph, H & M, Vanity Fair Corporation, tanto per citarne alcune) evidenziano che "...Ademas de difundir el contenido delCodigo y disenar medidas para controlar el cumplimiento de su contenido, los Codigos de Conducta preven medidas de retorsion susceptibles de ser adoptadas respecto de sus destinatarios, sempre y cuando, tras las comprobaciones pertinentes, se haya puesto de manifiesto que no respetan los estandares minimos a los que la firma del contrato de prestacion de servicios con la compania les obliga. La adhesion alCodigo de Conducta tiene una doble finalidad de cara a la contratacion de proveedores o empresa auxiliares, pues sirve de filtro de entrada y tambien de salida... ..A este respecto, tres son los tipos de medidas que podemos encontrar en los Codigos estudiados: cancelacion de pedidos, finalizacion de la relacion comercial con dichas empresas y notificacion a las autoridades competentes de los incumplimientos normativos relativos a las condiciones de trabajo...".

⁴⁶⁷ Si veda, in questo senso, W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar, cit.*, pp. 455 – 456, ove l'Autore esemplifica alcune di queste tecniche : "...Estas pueden pasar, bien por la imposicion a tales sujetos del deber de

predisposizione di meccanismi di controllo e, come già visto poco sopra, di sanzione.

Dall'altro lato, l'assunzione "contrattuale" delle obbligazioni contenute nei codici di condotta rileva solo sul piano delle relazioni commerciali tra le imprese stipulanti (l'impresa che lo sottoscrive e le imprese che entrano a far parte del processo produttivo): ciò significa che i soggetti che dovrebbero essere i destinatari "naturali" di tali previsioni, vale a dire i lavoratori, non possono esercitare alcuna azione nel caso di violazione, in quanto il carattere volontario delle suddette obbligazioni e la natura unilaterale dei codici impedisce di considerarli quali titolari dei diritti ivi contemplati⁴⁶⁸.

Le considerazioni che precedono evidenziano come l'unilateralità e la volontarietà, che caratterizzano l'adozione dei codici di condotta, producano effetti che si traslano sul piano della loro applicazione effettiva: questa particolare forma di negoziazione commerciale, che si presenta quale strumento di *international soft law*, non prevede il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali⁴⁶⁹.

Ecco che allora la configurazione di una *corporate social responsibility* in ordine alla predisposizione di un apparato di tutela e di protezione sociale minimi richiede, innanzitutto, il recupero della funzione sindacale: in un quadro caratterizzato, da una parte, dalla presenza di diversi livelli

declarar expresamente su adhesion al codigo, bien por la inclusion de ese deber en los contratos que con ellos se suscriba o incluso por la configuracion del mismo como un contrato que las empresas auxiliares y los suministradores han de suscribir con caracter previo al establecimiento de cualquier vinculo comercial con la matriz...".

⁴⁶⁸ Si veda, in proposito, A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa e codici di condotta: modelli ed efficacia*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, cit., p. 131 e 138.

⁴⁶⁹ In termini simili si esprime W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana: Un enfoque interdisciplinar*, cit., pp. 458 – 459. Parla di una "...fuerte resistencia a la intervencion de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en el control del comportamiento de la empresa..." A. BAYLOS GRAU, *La responsabilidad legal de las empresas transnacionales*, in *Revista de Derecho Social Latinoamerica*, 2006, num. 1, p. 80.

nazionali di tutela di *labour rights*, e dall'assenza, dall'altra parte, di meccanismi giurisdizionali internazionali in grado di garantire una tutela uniforme ed effettiva, il coinvolgimento della controparte sindacale può fornire, senza alcun dubbio, un contributo fondamentale per l'applicazione effettiva di un nucleo minimo di diritti sociali.

In tal modo, è possibile creare uno spazio di regolamentazione transnazionale delle condizioni di lavoro, caratterizzato dall'effettività del sindacato quale interlocutore sociale, nell'ambito di un maggior coinvolgimento, a livello decisionale e di responsabilizzazione, degli attori protagonisti del mercato.

Sotto questo profilo, la recente esperienza costituita dagli *International Framework Agreements*⁴⁷⁰ mostra come la progressiva tendenza

⁴⁷⁰ Cfr., in proposito, BAYLOS GRAU A., *Los acuerdos – marco de empresas globales : una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, cit.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar*, cit., pp. 460 e ss.; K. PAPADAKIS (edited by), *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework*, ILO-IILS Geneva 2008; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, Luxembourg, OOEPEC 2008; S. SCIARRA, *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, in *Centro di Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, Working Paper n° 73/2009, Università degli Studi di Catania; A. CEINOS SUAREZ, I. GONZALEZ DEL REY, *Globalizacion del trabajo y codigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil*, cit., pp. 472 e ss.; CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, cit., J.A. SOLER ARREBOLA, *Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ, *La negociacion colectiva en Espana : Un enfoque interdisciplinar*, cit., pp. 488 e ss.; K. D. EWING, *International Regulation of the Global Economy. The Role of Trade Unions*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND, *Regulating Labour in the wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*, cit., pp. 209 e ss.; J. HOLDCROFT, *International Framework Agreements: a Progress Report*, in *IMF Metal World*, n° 3, 2006, pp. 18 e ss.; I. SCHOMANN, A. SOBZACK, E. VOSS, P. WILKE, *International framework agreements: new paths to workers' participation in multinationals' governance?*, in *European Review of Labour and Research*, Vol. 14, n° 1, pp. 111 e ss., 2008; D. SPOONER, *International Framework Agreements: Implementing Workers' Rights in Global Corporations*, in *Federation News*, 2003, Vol. 53, n° 1, pp. 16 e ss.; N. HAMMER, *International Framework Agreements: Overview and Key Issues*, Industrial Relations in Europe Conference, Utrecht, 26 – 28 August 2004; *Id.*, *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, in

dell'impresa multinazionale al coinvolgimento degli attori sindacali nella definizione di ambiti e meccanismi di garanzia di *international labour standards* possa considerarsi quale primigenia forma di una *global corporate social responsibility* (e/o *global social responsibility of transnational corporations*).

La convergenza di interessi, frutto del dialogo e delle negoziazioni con le organizzazioni sindacali, può essere interpretata come segnale di un concreto riavvicinamento tra la dimensione economica e la dimensione sociale.

La transizione dai codici di condotta, conseguenza di iniziative unilaterali, a questo modello di *regulation*, negoziato e bilaterale, può essere visto sia come nuovo paradigma di *governance* a livello societario sia come espressione della dimensione transnazionale dell'azione, dell'autonomia e della contrattazione collettiva.

La questione della *corporate social responsibility* viene affrontata con una prospettiva di metodo nuova, che comporta una maggiore attenzione delle parti contrattuali nella dimostrazione della loro *legitimacy*, e la cui incidenza è notevole, specie con riferimento ai *subcontractors* ed alle

European Review of Labour and Research, Vol. 11, n° 4, 2005, pp. 511 e ss.; L. RIISGARD, *International Framework Agreements: a New Model for Securing Workers Rights?*, in *Industrial Relations*, 2005, Vol. 44, n°4, pp. 707 e ss.; D. MILLER, S. GRINTER, *International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector*, 2003; T. MULLER, S. RUB, *Towards Internalisation of Labour Relations? Global Union Networks and International Framework Agreements – Status Quo and Prospects*, European and Global Industrial Relations Research Group, Fachhochschule Fulda, University of Applied Sciences, 2005; L. P. RUDIKOFF, *International Framework Agreements: a Collaborative Paradigm for Labor Relations*, Global Law Working Papers 01/05 Symposium – *Transnational Corporations and Human Rights*, New York University School of Law, 2005; I. GRAHAM, *Negociacion sostenible: los acuerdos laborales se tornan mundiales*, in *Educacion Obrera*, 2003, Vol. 1, n° 130, pp. 17 e ss.; E. GIBB, *International Framework Agreements: Increasing the Effectiveness of Core Labour Standards*, Ginevra, Global Labour Institute; R. BOURQUE, *International Framework Agreements: A Union Response to Codes of Conduct*, in G. MURRAY, G. TRUDEAU, *Towards a Social Regulation of the Global Firm?*, chap. 9, London, Routledge, 2009; D. STEVIS, T. BOSWELL, *International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism*, in K. BRONFENBRENNER (ed.), *Global Union: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, 2007, Ithaca, London, Cornell University Press, pp. 174 e ss..

imprese controllate, se si considera che “...*all levels of decision-making within the company are made responsible and that all workers are included within the scope of the agreement...*”⁴⁷¹.

Date le difficoltà riscontrabili nell’istituzione di un *hard law international legal framework*, gli *International Framework Agreements* offrono uno strumento per regolamentare le conseguenze della globalizzazione sul piano sociale, rispondendo all’esigenza di strutture sopranazionali deputate alla disciplina dei *labour and social standards*.

Pur sempre espressione di un *soft law process*, tali accordi riflettono significati importanti per entrambe le parti che li sottoscrivono.

Da un lato, come ambito di dialogo e di partecipazione degli attori sindacali, consentono alle imprese multinazionali di beneficiare di un quadro di relazioni industriali non conflittuale.

In più, ne scaturisce una pubblica immagine positiva in termini reputazionali, che permette di aumentare o mantenere quote di mercato e di intrattenere buoni rapporti con i *decision – makers* economici e politici.

Dall’altro lato, risulta evidente l’opportunità per gli attori sindacali di incrementare la propria forza e capacità di agire all’interno dell’economia globale, sia come nuova manifestazione della dimensione transnazionale dell’autonomia collettiva, sia come occasione di promozione di processi di *improvement* delle condizioni di lavoro, nonché di rafforzamento dell’effettività dei *core labour standards*⁴⁷².

⁴⁷¹ S. SCIARRA, *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, cit., p. 10.

⁴⁷² Sebbene possano esserci differenze sul piano contenutistico, tutti gli *International Framework Agreements* si richiamano ai *core labour standards* individuati dall’ILO con la solenne Dichiarazione di Ginevra del 1998. In taluni casi, le previsioni contenute in tali accordi spaziano oltre quanto disciplinato dalle Convenzioni Fondamentali dell’ILO, espandendone la tutela ovvero contemplando “nuovi” *labour standards*: “...*the commitment to freedom of association sometimes includes a commitment to protect workers’ representatives, often with an express reference to ILO Convention 135. In many cases there also a commitment to fair labour standards on matters such as pay, working time and health and safety. In other words, the agreements may go beyond core labour standards in two ways: first by expanding the content of these standards; and*

B. IL RICORSO ALLA CLAUSOLA SOCIALE PER LA TUTELA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI ED I SISTEMI TARIFFARI PREFERENZIALI: BREVI RIFLESSIONI

Lo scontro tra paesi già sviluppati e paesi in via di sviluppo circa l'*establishment* di *core labour standards* universalmente riconosciuti nell'ambito degli scambi commerciali trova, quale cornice di sfondo, il dibattito *free trade / fair trade*.

Nel caso di *free trade*, secondo la posizione ricoperta dai Paesi già sviluppati, gli Stati che presentano condizioni di lavoro superiori e/o livelli di tutela più elevati si troverebbero in una situazione di *competitive disadvantage* nei mercati internazionali rispetto ai paesi caratterizzati da *low labour standards*, con il rischio della proliferazione dei fenomeni di *social dumping* e di *race to the bottom* quali nuove dinamiche competitive. L'ipotesi di *fair trade*, avvalorata e sostenuta dai Paesi industrializzati, viene, invece, fortemente osteggiata dalle *developing countries*, posto che, nella loro ottica, l'imposizione di *core labour standards* comporterebbe inefficienze ed un equilibrio economico sub – ottimale: tale circostanza costituirebbe il fondamento del rifiuto dell'esistenza di un legame necessario tra rispetto dei *core labour standards*, crescita economica e sviluppo sociale.

La definizione e l'affermazione di *international labour standards* universalmente riconosciuti, oltre alla possibilità di prevenire i fenomeni della *race to the bottom*, della *social devaluation* e dello *shopping sociale*, possono trovare giustificazione ed ulteriore sostegno nelle seguenti considerazioni:

secondly by dealing with additional matters...". K. D. EWING, International Regulation of the Global Economy. The Role of Trade Unions, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND, Regulating Labour in the wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions, cit., p. 214.

- i) l'aspetto umanitario, quale la tutela del lavoro minorile: tale aspetto costituisce, in termini di analisi economica del diritto, "...a public goods issue..."⁴⁷³;
- ii) l'accesso al mercato⁴⁷⁴.

Una questione cruciale cui è subordinata la possibilità di affermare la natura di *international labour standards* è quella della legittimazione, che deve concernere tanto l'aspetto del loro *establishment*, quanto quello del loro *enforcement*⁴⁷⁵.

Sono rinvenibili, inoltre, tre argomenti in favore dell'affermazione di *core labour standards*:

A) *democracy*, che implica *legitimacy*;

B) *conflict between sovereignty and democracy*;

C) *minor spill – over effect* da parte degli Stati con un livello inferiore di protezione sociale⁴⁷⁶.

Un valido strumento di correzione delle distorsioni provenienti dal mercato e dal sistema degli scambi internazionali, che colpiscono il piano dei diritti dei lavoratori, può essere rappresentato dalla clausola sociale⁴⁷⁷ inserita negli accordi commerciali multilaterali.

⁴⁷³ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 235. Cfr., altresì, J. WOUTERS, B. DE MEESTER, *The Role of International Law in Protecting Public Goods. Regional and Global Challenges*, Leuven Interdisciplinary Research Group on International Agreements and Development, 2003, p. 4.

⁴⁷⁴ "...Regulatory competition and the threat of a race to the bottom on the other hand are connected to market access as we have seen above. Therefore, at the extent that international labour standards aim at redistribution, they operate in the public goods context...": C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 235.

⁴⁷⁵ In tale ottica, si veda l'esempio della struttura tripartita dell'ILO.

⁴⁷⁶ Per l'analisi di tali aspetti, si rinvia a C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 236 – 237.

⁴⁷⁷ In argomento, la bibliografia è molto vasta: ci si permette di rinviare a C. DOUMBIA – HENRY, E. GRAVEL, *Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolucion reciente*, in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125, num. 3, 2006, pp. 207 e ss.; V. LEARY, *Workers' Rights and International Trade: The Social Clause*, in J. BHAGWATI, R. HUDEC (eds.), *Fair Trade and Harmonization: Prerequisites for Free Trade?*, cit., pp.

Tale espressione comprende “...peculiari norme aventi ad oggetto i diritti sociali internazionalmente riconosciuti (*core labour standards*) che gli Stati (nella loro attività di produzione e applicazione del diritto) e, conseguentemente, le imprese (nella loro veste di datori di lavoro), devono rispettare per poter godere di determinati benefici indotti dalla liberalizzazione del commercio internazionale, ovvero per evitare di incorrere in vere e proprie sanzioni economiche...”⁴⁷⁸.

L’inserimento di una clausola sociale è, per sua natura e definizione, finalizzato al rispetto di un *minimum* di *labour standards* ed è applicabile nelle relazioni commerciali al fine di prevenire logiche di *destructive competition*.

Tale misura intende funzionalmente supplire, quale strumento normativo e regolativo, all’assenza di regole sociali che caratterizza il sistema degli scambi commerciali internazionali.

I tentativi di inserire la clausola sociale negli accordi commerciali internazionali sono basati sia sull’efficacia del sistema di ILO *standards* sia come misura volta a favorire la progressiva intrusione dei valori sociali nelle logiche del mercato e del commercio internazionale.

La *ratio* sottesa è quella di rendere i *trade agreements* un effettivo veicolo di promozione e di garanzia degli *international labour rights*, in maniera

177 e ss.; S. CHARNOVITZ, *Fair Labour Standards and International Trade*, in *Journal of World Trade Law*, 1986, 20, pp. 61 e ss.; J. MALMBERG, D. JOHNSON, *Social Clauses and Others Means to Promote Fair Labour Standards in International Fora: a Survey*, in *Arbetslivsinstitutet*, 25, 1998; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit.; G. VAN LIEMT, *Normes minimales du travail et commerce international: une clause sociale serait – elle operante?*, in *Revue Internationale du Travail*, 1989, pp. 475 e ss.; G. ARRIGO, *Sull’inserimento di una clausola sociale negli Accordi commerciali internazionali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1994, I, pp. 389 e ss.; P. FABRIS, *Diritti sociali e regole del mercato*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 1996, pp. 628 e ss.; B. HEPPLER, *New Approaches to International Labour Regulation*, in *Industrial Law Journal*, cit., pp. 360 e ss.; H. KOTRANE, *La clause sociale, vue d’en bas*, in *Bulletin de droit compare du travail et de la securité sociale*, 1996.

⁴⁷⁸ A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., p. 24.

tale da ridurre il rischio collegato agli incentivi che inducono i paesi a rendersi competitivi sulla base di *low standards*.

La clausola sociale viene considerata quale meccanismo principale di integrazione delle norme sociali nei processi di liberalizzazione degli scambi e di integrazione dei mercati nell'ambito di quella che autorevole dottrina⁴⁷⁹ definisce giustificazione razionale valoriale rispetto allo scopo, con ciò evidenziandosi il mero valore funzionale dei *labour standards*

Al centro dell'attenzione sono posti l'interesse economico del mercato e dell'economia, l'equilibrio concorrenziale e le modalità di regolazione che permettono di evitare i *market failures* e gli altri limiti insiti in un mercato dove spiega la sua operatività la mano invisibile.

Lo scopo precipuo è il *fair trade*, vale a dire il confronto di tutti i *players* sulla scena economica mondiale in modo leale, senza che qualcuno possa avvantaggiarsi, in termini concorrenziali, attraverso la violazione di norme nazionali (NAFTA, NAALC), internazionali (relazioni esterne dell'UE), internazionalmente riconosciute (regolazione unilaterale degli USA, fondata sul concetto di lealtà come concetto chiave sia nel sistema economico sia in quello lavoristico).

La protezione degli *standards* sociali si presenta, dunque, quale strumento di condizionalità ad una liberalizzazione degli scambi e del commercio in cui sono limitati i fenomeni di *social dumping* e le distorsioni della concorrenza: "...la protezione delle norme sociali fondamentali assicurata nel quadro degli scambi internazionali si giustifica nella misura in cui la violazione di quegli standards da parte degli Stati esportatori è suscettibile di recar danno alle economie dei paesi rispettosi di un level playing field internazionale..."⁴⁸⁰.

⁴⁷⁹ A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, cit., pp. 13 e ss..

⁴⁸⁰ A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, cit., p. 13.

La prospettiva non pare andare esente da profili critici: da un lato, si tratta di procedere ad una ricognizione e definizione del significato e dell'accezione che si intendono attribuire al termine *standard* sociale; dall'altro lato, si avverte l'esigenza della creazione e dell'implementazione di meccanismi sanzionatori che funzionino efficacemente in ipotesi di violazioni.

Il dibattito sull'introduzione di una clausola sociale negli accordi commerciali conclusi in sede WTO rimane ancora aperto⁴⁸¹: nonostante le continue ed incessanti richieste provenienti da alcuni Stati membri, da organizzazioni sindacali internazionali, da organizzazioni intergovernative e da attori della società civile⁴⁸², non è ancora maturata la volontà politica di inserire tale clausola nell'ambito della disciplina WTO.

La motivazione principale risiede nell'atteggiamento di forte resistenza e di netta opposizione delle *developing countries*, che interpretano la previsione della clausola sociale come pretesto per forme di legittimazione

⁴⁸¹ Sull'opportunità di introdurre una clausola sociale negli accordi conclusi in sede WTO, cfr., tra i molti contributi, H.M. WOLFFGANG, W. FEUERHAKE, *Core Labour Standards in World Trade Law. The Necessità for Incorporation of Core Labour Standards in the World Trade Organization*, in *Journal of World Trade*, 2002, vol. 36, issue 5, pp. 883 e ss.; ADDO K., *The Correlation Between Labour Standards and International Trade. Which Way Forward?*, *ivi*, 2002, vol. 36, pp. 285 e ss.; P. MORICI, E. SCHULZ, *Labour Standards in the Global Trading System*, Washington D.C., Economic Strategy Institute, 2001; J.M. SALAZAR XIRINACHS, *The Trade – Labour Nexus: Developing Countries' Perspectives*, in *Journal of International Economic Law*, 2000, vol. 3, issue 2, pp. 377 e ss.; M.J. TREBILCOCK, *International Trade and International Labour Standards: Choosing Objectives, Instruments and Institutions*, in S. GRILLER (edited by), *International Economic Governance and Non – Economic Concerns*, Springer/Wien/New York, 2003, pp. 289 e ss.; V.A. LEARY, *The WTO and the Social Clause: Post Singapore*, in *European Journal of International Law*, 1997, 1, pp. 118 e ss.; R. HOWSE, M. TREBILCOCK, *The Fair Trade – Free Trade Debate: Trade, Labour and the Environment*, in *International Review of Law and Economics*, 1996, 16, pp. 61 e ss.; L. COMPA, *Labour Rights and Labour Standards in International Trade*, in *Law & Policy in International Business*, 1994, pp. 165 e ss..

⁴⁸² Sul punto, si rinvia a A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 28 e ss.; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit. pp. 228 e ss.; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., pp. 31 e ss..

di pratiche di tipo protezionistico, che tenderebbero ad annullare il loro vantaggio comparato.

E' auspicabile che tale dibattito prosegua nelle opportune sedi: in tal senso, appaiono incoraggianti le parole di chi osserva che “...*the relationship of labour standard to trade liberalization will continue to be an issue at the WTO due to (i) continuing pressure by leading industrialized countries; (ii) the raising of the issue in relation to WTO work, for example, on labelling and investment; (iii) continuing criticism of the WTO from consumers organizations, trade unions and other concerned group for failure to consider the social aspects of trade liberalization...*”⁴⁸³.

Il tentativo di individuare gli strumenti adeguati di inserimento della clausola sociale nei meccanismi di regolazione del commercio internazionale è espressione, tra l'altro, delle diverse posizioni circa la natura e la funzione da attribuire ai diritti fondamentali in materia di lavoro⁴⁸⁴.

Per un verso, è stato rilevato da diversi autori che i diritti fondamentali in materia di lavoro (*rectius*, i diritti umani in campo sociale) presenterebbero carattere strumentale allo sviluppo economico – più precisamente, quali “...*incentives for savings and investments as legal preconditions of... transfer of property rights in an exchange economy...*”⁴⁸⁵ ovvero che “...*human rights cannot be effectively protected without due regard to the*

⁴⁸³ V.A. LEARY, *The WTO and the Social Clause: Post Singapore*, cit., p. 120.

⁴⁸⁴ In questa sede, non è possibile approfondire l'assai interessante tematica legata alla compatibilità – e conseguente legittimità – dell'adozione di misure commerciali restrittive finalizzate al rispetto di un *minimum* di *standards* sociali con l'assetto normativo GATT – WTO. Si rinvia, in argomento, a A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, cit., pp. 83 e ss.; C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit.; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit. pp. 169 e ss.; C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 238 e ss..

⁴⁸⁵ E.U. PETERSMANN, *Constitutionalism, International Law and “We the peoples of the United Nations”*, in *Tradition und Weltoffenheit des Rechts. Fest. Fur H. Steinberger*, Berlin, Heidelberg, 2002, pp. 291 e ss.;

*economic insight that personal freedom is not only a fundamental moral... principle, but also the most important instrument for satisfying human needs...*⁴⁸⁶

Per altro verso, la prospettiva più appropriata per interpretare gli obblighi nascenti dagli accordi commerciali internazionali stipulati all'interno del WTO pare essere quella che ammette l'esistenza di un "...*principle of pre-eminence of human rights over WTO trade agreements...*"⁴⁸⁷: in questo senso, tali obblighi verrebbero interpretati attraverso "...*il prisma dei diritti sociali fondamentali (e dei diritti umani in genere)...*"⁴⁸⁸.

La soluzione ideale da perseguire, tuttavia, all'interno della ricerca volta ad individuare elementi di *linkage* tra l'ambito del commercio internazionale ed i *core labour rights*, risiederebbe nella c.d. giustificazione razionale valoriale rispetto al valore, che tende a valorizzare i diritti sociali fondamentali sotto il profilo assiologico⁴⁸⁹.

Il fondamento è un "...*postulato di valore...*"⁴⁹⁰, su cui basare il commercio e la produzione: si prescinde da qualsiasi riferimento ad eventuali effetti positivi di cui il sistema commerciale possa beneficiare, e si rivolge l'attenzione al valore intrinseco di tali diritti.

Secondo tale prospettiva, i *labour standards* sono rispettati in quanto sono diritti umani individuali – ciò che consente che "...*workers are entitled to a regime of labour standards that enforces these rights regardless of the*

⁴⁸⁶ E.U. PETERSMANN, Human Rights and International Trade Law: Defining and Connecting the Two Fields, in T. COTTIER ET ALII (eds), Human Rights and International Trade, 2005, pp. 29 e ss.; cfr., altresì, IDEM, *Theories of Justice, Human Rights and the Constitution of International Markets*, European University Institute Working Paper, Law, n° 17/2003.

⁴⁸⁷ G. HABBARD, M. GUIRAUD, *L'OMC et les droits de l'homme*, International Federation for Human Rights, Paris, 2001.

⁴⁸⁸ C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, cit., p. 34.

⁴⁸⁹ A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, cit., pp. 12 e ss..

⁴⁹⁰ A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, cit., p. 12.

*effects on trade...*⁴⁹¹ - ed agiscono quali “...vettori di penetrazione nella *societas mercatorum di un’etica extraeconomica...*”⁴⁹².

Tentativi unilaterali di integrazione organica tra norme poste a tutela dei diritti dei lavoratori e relazioni commerciali sono contenuti negli schemi di regimi tariffari preferenziali elaborati in favore di paesi in via di sviluppo.

Frutto di un’iniziativa intrapresa in ambito UNCTAD⁴⁹³ (*United Nations Conference on Trade and Development*), organizzazione operante nell’ambito ONU, con lo scopo di consentire ai Paesi in via di sviluppo di beneficiare di un accesso più agevole sui mercati dei Paesi industrializzati, tali modelli possono costituire uno strumento adeguato nell’ottica di colmare l’assenza di opportunità e mezzi per compensare i maggiori costi che derivano dall’adozione di più elevati *labour standards* e livelli di protezione sociale, da un lato, e la perdita del vantaggio competitivo, dall’altro.

Il mezzo è rappresentato dalla creazione, su basi non reciproche, di incentivi consistenti in riduzioni di tariffe ai beni e prodotti provenienti dalle *developing countries*⁴⁹⁴: essendo di carattere unilaterale, tali regimi si caratterizzano per l’ampia discrezionalità di cui dispongono gli Stati che li

⁴⁹¹ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 234; cfr., altresì, R. HOWSE, M. TREBILCOCK, *The Fair Trade – Free Trade Debate: Trade, Labour and the Environment*, cit., p. 77.

⁴⁹² A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell’era della globalizzazione*, cit., p. 13.

⁴⁹³ Nell’ottobre del 1970 è stato elaborato, in tale sede, il modello comune del Sistema di preferenze generalizzate con la risoluzione 21, adottata dal Comitato Speciale Preferenze. In proposito, cfr. LEBULLENGER, *Les systemes de preferences tarifaires generalisees*, Rennes, 1980; KRISHNAMURTI, *The Agreement on Preferences: a Generalized System in Favour of Developing Countries*, in *Journal of World Trade Law*, 1971, 5, pp. 54 e ss..

⁴⁹⁴ Giova rilevare che l’implementazione dei regimi tariffari preferenziali opera in deroga della clausola della nazione più favorita prevista dall’art. 1 del GATT: tale deroga, concessa in base all’art. XXV.5 del GATT, fu concessa dapprima temporaneamente per un periodo di dieci anni e successivamente codificata quale misura permanente per il tramite della c.d. *Enabling Clause*, recepita nel GATT 1994.

concedono, nonché per la temporaneità delle misure ivi previste, suscettibili di sospensioni, modificazioni e/o di revoche totali o parziali.

Le esperienze virtuose adottate dagli Stati Uniti e dall'Unione Europea, che hanno imposto, attraverso l'inserimento di apposite clausole sociali⁴⁹⁵, il rispetto di *labour standards* minimi quali condizione di accesso ai trattamenti preferenziali, seppur profondamente diverse sotto il profilo della definizione dei diritti dei lavoratori⁴⁹⁶, lasciano intendere che questi schemi, "...if applied consistently and equally, could also be an appropriate and efficient tool..."⁴⁹⁷.

⁴⁹⁵ Cfr., in relazione al modello statunitense, C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 171 e ss.; L. DUBIN, *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, Aix – en – Provence, 2003, pp. 238 e ss.; K.A. ELLIOTT, *Preferences for Workers? Worker Rights and the US Generalize System of Preferences*, 2000, Peterson Institute for International Economics, Speech for the Faculty Spring Conference, '98, Globalization and Inequality, Calvin College Grand Rapids, Michigan May 28-30, 1998, Revised May 8, 2000; TSOGAS, *Labour Standards in the Generalized Systems of Preferences of the European Union and the United States*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2000, pp. 352 e ss.; L. COMPA, J.S. VOGT, *Labour Rights in the Generalized System of Preferences: a 20 Year Review*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2001, vol. 22, n° 2/3, pp. 199 e ss.; *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., pp. 239 e ss.; cfr., in relazione al modello europeo, C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., pp. 197 e ss.; TSOGAS, *Labour Standards in the Generalized Systems of Preferences of the European Union and the United States*, in *European Journal of Industrial Relations*, cit., pp. 360 e ss.; L. DUBIN, *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, cit., pp. 243 e ss.; BRANDTNER, ROSAS, *Preferences commerciales et droits de l'homme*, in P. ALSTON (sous la direction de), *L'Union Europeenne et les Droits de l'Homme*, Bruxelles, 2001, pp. 727 e ss.; S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, cit., pp. 243 e ss.;

⁴⁹⁶ Nel *Trade Act* statunitense si parla di *internationally recognised worker rights*, ma non ci sono richiami alle Convenzioni ILO fondamentali: ciò, probabilmente, in ragione del ristretto numero di Convenzioni ratificate dagli USA. Nel Sistema di Preferenze Generalizzate dell'UE – che prevede, inoltre, un regime speciale di incentivazione che riconosce ai paesi, già ammessi alle riduzioni tariffarie, speciali preferenze aggiuntive nell'ipotesi in cui vengano rispettate determinate norme internazionali in materia di lavoro - ci si richiama, quando si parla di *core labour rights*, alle Convenzioni fondamentali ILO così come sancite nel 1998 a Ginevra.

⁴⁹⁷ C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, cit., p. 240.

CAPITOLO IV. VERSO UNA DIMENSIONE SOCIALE DEI PROCESSI DI LIBERALIZZAZIONE COMMERCIALE E DI INTEGRAZIONE ECONOMICA DEI MERCATI: ALCUNE ISTANZE PROPOSITIVE

1. L'INTEGRAZIONE SOCIALE DEGLI SCAMBI COMMERCIALI NEL MERCATO INTERNAZIONALE 2. COSTRUZIONE DI UN ORIZZONTE ISTITUZIONALE SOPRANAZIONALE DI DIRITTI MINIMI FONDAMENTALI DELL'INDIVIDUO CHE LAVORA 3. CONFIGURAZIONE DI UNA *CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY* IN CAPO ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI PER VIOLAZIONE DI NORME MINIME IN MATERIA DI LAVORO? 4. MAGGIORE COOPERAZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI 5. COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI DEMOCRAZIA INDUSTRIALE EFFETTIVA

Di seguito si riportano brevi considerazioni conclusive volte ad individuare alcune possibili linee di azione e misure che consentano una nuova regolazione delle interrelazioni tra commercio, *core labour standards* e diritti umani: la *ratio* è quella di definire una struttura di *governance* in grado di disciplinare la dimensione economica e l'azione di mercato nel pieno rispetto del progresso sociale, dei diritti umani e delle dinamiche competitive⁴⁹⁸.

1. *L'integrazione sociale degli scambi commerciali nel mercato internazionale*

Nell'ottica di un ripensamento delle relazioni tra la dimensione economica e quella sociale, l'obiettivo è quello di favorire la progressiva intrusione dei valori sociali - *social and labour standards* – e, più in generale, di *non mercantile* – *values* nelle logiche del mercato e del commercio internazionale, al fine di costruire una globalizzazione equa e solidale,

⁴⁹⁸ In senso più ampio, sia consentito il rinvio a A. PERULLI, F. MARRELLA, *Manifesto di Venezia per la regolazione della globalizzazione economica. La globalizzazione virtuosa*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2009, III, pp. 341 e ss..

basata sull'equilibrio e sulla conciliazione tra esigenze economiche ed istanze di protezione e tutela sociale.

Lo scopo ultimo è la creazione di una *social dimension of trade liberalization*: la dimensione etica del commercio internazionale deve essere assicurata per il tramite di un'adeguata interrelazione tra efficienza economica e protezione sociale, per favorire un armonico progresso a livello economico e sociale, da un lato, e stabilire un equilibrio tra sicurezza sociale e dinamiche economiche, dall'altro.

E' possibile desumere dalla prassi di varia natura manifestazioni della volontà di introdurre nuovi modelli di governance e/o nuove tecniche di regolamentazione⁴⁹⁹, che contribuiscano all'evoluzione di un quadro di regolazione idoneo a rafforzare la presenza della dimensione sociale nell'ambito della liberalizzazione degli scambi internazionali.

Altro tema e' quello di rivedere il diritto internazionale del lavoro, sotto il profilo degli scopi e della struttura (in modo tale che presenti i caratteri di strumento normativo *binding and enforceable*), nonché di consentire l'interazione delle varie forme di libertà umana – economica, politica e sociale: quest'ultima e', infatti, l'obiettivo e la preconditione necessaria per la costruzione di una società e di un'economia durevoli e giuste.

2. Costruzione di un orizzonte istituzionale sopranazionale di diritti minimi fondamentali dell'individuo che lavora

Si avverte l'esigenza di promuovere una regolamentazione uniforme internazionale in materia di diritti minimi dei lavoratori per il tramite della costruzione di una *transnational labour law system* quale *lex laboris*, in grado di fungere da elemento di controbilanciamento ai cambiamenti nelle strutture societarie ed ai *decision – making processes*.

⁴⁹⁹ Cfr. M.A. MOREAU, *La recherche de nouvelles techniques de regulation sociale, quelles fonctions, quelles complementarites*, IUE Working Paper, P/2005.

In altri termini, si impone una riflessione sulla necessità di favorire processi di *global governance* dei diritti sociali con una *ratio* anche economica: ciò consentirebbe di riconoscere maggiore effettività alle clausole sociali, nonché garantirebbe il massimo grado di uniformità dei *labour standards*.

Le norme sociali transnazionali, sotto un profilo di efficacia potenziale, non modificheranno di per sé la regolamentazione sociale al livello globale, ma aumenteranno il potere di azione e di reazione degli attori sociali in ordine alle politiche e strategie perseguite dalle imprese multinazionali.

Tale potere di reazione, affinché possa qualificarsi come un *countervailing reactive power* deve possedere, giocoforza, la medesima efficacia in termini di *dimensions and synchronicity*⁵⁰⁰.

Si ritiene che elemento fondamentale per fornire risposte adeguate alle sfide che concernono l'area del diritto del lavoro sia il consenso tra *employers, workers and governments* (*id est*, identificazione di nuovi percorsi di armonizzazione dei loro interessi): solo la via consensuale, infatti, può portare al raggiungimento di *standards* comuni.

E' tangibile, infatti, la difficoltà di riconoscere *standards* con carattere universale condivisi sul piano globale, tali da trovare diffusione ed omogenea applicazione in tutti gli ordinamenti dei vari livelli⁵⁰¹.

3. Configurazione di una corporate social responsibility in capo alle imprese multinazionali per violazione di norme minime in materia di lavoro?

Parimenti, occorre promuovere l'adozione di un nuovo modello di responsabilità sociale dell'impresa, in modo tale che le scelte e le decisioni

⁵⁰⁰ Cfr. M.A. MOREAU, *The Originality of Transnational Social Norms as a Response to Globalisation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions, cit.*, p. 258.

⁵⁰¹ La tendenziale eterogeneità dei regimi politici, economici, storici e culturali – al contrario di quanto avvenuto in Europa – può ostacolare l'individuazione e la condivisione di principi e valori comuni.

in ambito economico - ed i relativi comportamenti economici - siano posti in essere in base alla valutazione delle loro conseguenze sul piano sociale.

La progressiva transizione dai codici di condotta (societari), quale approccio *soft* ed unilaterale ai *labour rights*, alla stipulazione di *IFA's*, di natura bilaterale in quanto frutto di negoziazioni con la controparte sindacale, può costituire una nuova dimensione della *Corporale Social Responsibility* e permettere di risolvere talune questioni.

In tale ottica, questa nuova forma di *regulatory framework* potrebbe costituire una forma di trasposizione, a livello transnazionale, di *labour law guidelines* al fine di riequilibrare, tra l'altro, l'asimmetria di posizioni e di relazioni tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali.

4. Maggiore cooperazione tra le organizzazioni internazionali

Si rende necessario favorire la promozione di strutture di *governance*, a livello nazionale e, soprattutto, a livello internazionale - per il tramite di programmi di coordinamento e cooperazione tra i vari attori (in particolare tra ILO e WTO), economici e non, istituzionali e non - nell'ottica di riconoscere effettività ai *core labour standards*, giungendo all'armonizzazione universale delle regole in materia di lavoro.

5. Costruzione di un modello di democrazia industriale effettiva

Si rende necessario introdurre nuovi modelli di *collective action and representation* all'interno di un quadro caratterizzato da cambi strutturali e da crescente mobilità del capitale e di *international competition*.

E' indispensabile che venga assicurato un sistema costante di informazione ed un'organizzazione più democratica che favorisca una partecipazione attiva nei processi decisionali: una proficua strategia di

crescita economica rende imprescindibile che il rapporto tra le parti sociali sia improntato a crismi di solidarietà e collaborazione, nonché che sia garantita la partecipazione attiva dei lavoratori alle politiche e strategie di sviluppo dell'impresa.

Una soluzione potrebbe essere individuabile nella configurazione di un sistema di partecipazione dei lavoratori tale da consentire meccanismi di gestione del controllo e della circolazione dei capitali, nonché una maggiore effettività del sindacato quale interlocutore sociale: più precisamente, occorrerebbe muoversi nella direzione che porta alla costruzione di un modello di *industrial democracy* effettiva⁵⁰², che, tra l'altro, consentirebbe di ridurre - o, comunque, di assoggettare a maggior controllo - la tendenza acclarata delle imprese transnazionali al decentramento produttivo in paesi dove i costi sociali di produzione sono notevolmente inferiori, dato il livello esiguo, quasi inesistente, di protezioni sociali riconosciute.

Sotto questo profilo, si potrebbero implementare i modelli di *employee – voice mechanisms*:⁵⁰³ la *ratio* è quella di introdurre nuove dinamiche di *democratic voice* nel sistema impresa, al fine di assicurare una maggiore presenza ed influenza collettiva sulla distribuzione del capitale finanziario.

Altresì, si avverte l'esigenza di favorire la creazione di *participatory institutions* nei luoghi di lavoro, in quanto “...*dimension of democracy in an industrial society*...”⁵⁰⁴.

⁵⁰² Nel senso di coinvolgimento maggiore di partecipazione dei lavoratori nelle scelte decisionali di impresa, intensificazione dei diritti di informazione e consultazione, diffusione di modelli organizzativi di impresa fondati sulla responsabilizzazione e sul coinvolgimento dei lavoratori.

⁵⁰³ Cfr., in argomento, R. FREEMAN, J. MEDOFF, *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books, Inc., 1984; A. HIRSCHMAN, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, Harvard University Press, 1970.

⁵⁰⁴ H. COLLINS, *Is there a Third Way in Labour Law?*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., p. 456.

La diffusione di *participatory processes and institutions* e di *voice mechanisms*⁵⁰⁵ costituiscono, infatti, in generale, elementi essenziali nella gestione del cambiamento e delle trasformazioni che interessano la società, dato che legittimano l'adozione di decisioni politiche e pongono le basi per uno sviluppo sostenibile della medesima⁵⁰⁶.

Con la diffusione di tale modello, si reperiscono le informazioni sullo sviluppo, sull'evoluzione delle relazioni industriali e sulle strategie, in termini di mobilità e di investimento, del capitale del datore di lavoro effettivo.

La promozione ed il rafforzamento di un simile modello paiono essere, quale soluzione "a monte", orientate nel senso di regolamentare, in maniera accettabile, gli effetti sociali della globalizzazione e ridurre in misura proporzionale i fenomeni distorsivi della concorrenza legati all'esistenza di *standards* di tutela o di costi sociali meno elevati⁵⁰⁷.

⁵⁰⁵ Misure volte a favorire dinamiche di *participation* e di *voice* sono contenute in A. HYDE, *Democracy in Collective Bargaining*, in *Yale Law Journal*, num. 93, 1984, pp. 793 e ss..

⁵⁰⁶ Cfr. B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, cit., p. 156: "...In this perspective, participation and voice not only legitimize policy decisions by securing the consent of the governed, not only make them more durable by securing the political buy – in of those who will live by them, but are essential to the very idea of development understood as a transformation. This sort of transformation of a society in its orientation to the world is definitionally possible only with the participation of the members of that society...".

⁵⁰⁷ Altri percorsi ipotizzabili sul piano delle relazioni industriali possono essere i seguenti: i) *Identity – based organizing*; ii) l'applicazione della teoria del *cosmopolitanism* agli aspetti del *workplace* e dell'*unionism*. Sul modello dell'*identity – based organizing* quale strategia praticabile nella transizione determinata dai cambiamenti strutturali nell'era della globalizzazione, cfr. M.L. ONTIVEROS, *A New Course for Labour Unions: Identity – Based Organizing as a Response to Globalization*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 417 e ss. Sul riferimento alla teoria del *cosmopolitanism* applicata all'*unionism*, con la creazione di *cosmopolitan unions*, cfr. M. SELMI, M.S. MCUSIC, *Difference and Solidarity: Unions in a Postmodern Age*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 440 e ss..

BIBLIOGRAFIA

- A. AMANN, *The globalizing State: a future – oriented perspective on the public / private distinction, federalism and democracy*, in *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 1998, pp. 769 e ss..
- A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi editore, Bologna, 1996.
- A. BAYLOS GRAU, *La responsabilidad legal de las empresas transnacionales*, in *Revista de Derecho Social Latinoamerica*, 2006, num. 1.
- A. BAYLOS GRAU, *Los acuerdos – marco de empresas globales : una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva..*
- A. BAYLOS GRAU, *Representacion y representatividad sindical en la globalizacion*, in *Cuadernos Relaciones Laborales*, 2001, n° 19.
- A. BREITENFELLNER, *El sindicalismo mundial. Un posible interlocutor*, in *Revista Internacional del trabajo*, vol. 116, n° 4, 1997
- A. BRONSTEIN, *Los retos actuales del Derecho del Trabajo*, in *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° 2, 2006.
- A. BRYSK, (edited by), *Globalization and Human Rights*, Berkeley – Los Angeles, University of California Press, 2002.
- A. BRYSK, *Globalization and human rights: transnational threats and opportunities*, 2003.
- A. CAMPBELL, *The Single European Act and the implications*, in *International & Comparative Law Quarterly*, vol. 35, num. 4, 1986.
- A. CELOTTO, G. PISTORIO, *L'efficacia giuridica della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (rassegna giurisprudenziale 2001-2004)*, in

www.associazionedeicostituzionalisti.it/materiali/anticipazioni/carta_diritti_ue/index.html, 2005.

A. CLAPHAM, *Human rights obligations of non – State actors*, 2006, Oxford University Press.

A. CLAPHAM, S. JERBI, *Categories of corporate complicity in human rights abuses*, in *Hastings International and Comparative Law Review*, num. 24/2001.

A. COLE, *Francois Mitterand: A Study in Political Leadership*, London, Routledge, 1994.

A. EIDE, *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, in A. EIDE, C. KRAUSE, A. ROSAS, *Economic, Social and Cultural Rights*, The Hague, 2001, pp. 9 e ss.. Si precisa che per le organizzazioni internazionali, il triplice livello di coinvolgimento diventa *to recognize, to protect and to respect*.

A. FATOUROS, *Les principes directeurs de l'OCDE a l'intention des entreprises multinationales: perspectives actuelles et possibilities futures*, in C. DOMINICE, R. PATRY, CL. REYMOND (eds.), *Etudes de droit international en l'honneur de Pierre Lalive*, (Bâle: Helbing et Lichtenhahn), 1993.

A. FERRARO, *Le disposizioni finali della Carta di Nizza e la multiforme tutela dei diritti dell'uomo nello spazio giuridico europeo*, in *Riv. it. dir. pubbl. comun.*, 2005.

A. FOUQUET *et alii*, *Le syndicalisme dans la mondialisation*, Paris, L'Atelier, 2000.

A. GLADSTONE, *Globalizacion, descentralizacion y relaciones industriales*, in *Revista de Trabajo*, num. 7, Ministerio de Trabajo y Promocion Social, Lima, 1997.

A. GOLDIN, *Labour subordination and the subjective weakening of labour law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers*

of labour law. Goals and means in the regulation of work, Oxford and Portland, Oregon, 2006.

A. HIRSCHMAN, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, Harvard University Press, 1970.

A. HYDE, *Democracy in Collective Bargaining*, in *Yale Law Journal*, num. 93, 1984.

A. JEAMMAUD, *La condition du travailleur dans l'ordre concurrentiel*, in *L'ordre concurrentiel, Melanges en l'honneur d'Antoine Pirovano*, 2003, ed. Frison – Roche.

A. JUNKER, *Comment on Guy Mundlak - The Transformative Weakness of the Global Core Labour Rights in Changing Welfare Regimes*, in E. BENVENISTI, G. NOLTE (edited by), *The Welfare State, Globalization and International Law*, Springer - Verlag Berlin – Heidelberg, 2004.

A. LASSANDARI, *Globalizzazione e ruolo del sindacato*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*.

A. LO FARO, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*

A. LYON – CAEN, *Droit social et droit de la concurrence. Observations sur une rencontre*, in *Les orientations sociales du droit contemporain*, Ecriets en l'honneur de Jean Savatier, Parigi, 1992.

A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Atti Seminario dottorale internazionale, Venezia 14 – 19 Giugno 2004, Cedam, Padova, 2005.

A. MARTIN, G. ROSS, *European Integration and Europeanisation of Labour*, in M. GORDON, L. TURNER (Eds.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, 2000, Ithaca, Cornell University Press.

A. MCWILLIAMS, D. SIEGEL, *Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective*, in *Academy of Management Review*, 2001, vol. 35, n° 1.

- A. MERINO SEGOVIA, J. RENTERO JOVER, *Formulas atipicas de regulacion de las relaciones laborales en la empresa transnacional: codigos de conducta y buenas practicas*, in A. BAYLOS GRAU (Coordinador), *La dimension europea y transnacional de la autonomia colectiva*, Albacete, 2003.
- A. MERINO SEGOVIA, *Mecanismos de regulacion de la responsabilidad social de las empresas europeas*, in M.L. RODRIGUEZ FERNANDEZ, *La negociacion colectiva europea*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006.
- A. MORAVESIK, *Negotiating the Single European Act: National Interests and Conventional Statecraft in the European Community*, in *International Organization*, vol. 45, num. 1, 1991.
- A. O. SYKES, *International Trade and Human Rights: An Economic Perspective*, U. Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No. 188, 2003.
- A. PACE, *A che serve la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea? Appunti preliminari*, in *Giur. cost.*, 2001.
- A. PERULLI, A. LYON – CAEN (a cura di), *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, PD, 2004.
- A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam editore, PD, 1999.
- A. PERULLI, F. MARRELLA, *Manifesto di Venezia per la regolazione della globalizzazione economica. La globalizzazione virtuosa*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2009, III.
- A. PERULLI, *Globalisation and Social Rights*, in W. BENEDEK, K. FEYTER, F. MARRELLA (edited by), *Economic Globalisation and Human Rights*, Eiuic Studies on Human Rights and Democratisation, Cambridge, Cambridge University Press, 2007.
- A. PERULLI, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *Dir. Relaz. Ind.*, 2001, 3.

- A. PERULLI, *La promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali.*
- A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro nell'era della globalizzazione*, in A. LYON – CAEN, A. PERULLI, *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Atti Seminario dottorale internazionale, Venezia 14 – 19 Giugno 2004, Padova, 2005, pp. 3 e ss..
- A. PIPAN, *Los derechos humanos y la OMC*, Buenos Aires, Madrid, Ciudad Argentina, 2006.
- A. PLA' RODRIGUEZ, *Problematica de los trabajadores en el Mercosur*, introduzione al volume *El derecho laboral del Mercosur*, Montevideo, 1994.
- A. RECIO ANDREU, *Globalizacion y los sindicatos: cuales son los dilemas*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, junio 2002, pp. 213 e ss..
- A. RECIO, *Empresa red y relaciones laborales*, in A. DUBOIS, J. MILLAN, J. ROCA (a cura di), *Capitalismo, desigualdades y degradacion ambiental*, Icaria, Barcellona, 2001.
- A. SCHRANK, *Export Processing Zones: Free Market Islands or Bridges to Structural Transformation*, in *Development Policy Review*, 2001, vol. 19, n° 2.
- A. SOBCZAK, *La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail?*, in *Relations Industrielles*, 2004, vol. 59 – 1.
- A. SOBCZAK, *Reseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de régulation des relations de travail des entreprises européennes*, LGDJ, 2002, Paris.
- A. SUPIOT, *Derecho y Trabajo. Un mercado global de normas?*, in *New Left Review*, num. 39, 2006.
- A. TOURAINE, *Critica de la modernidad*, Madrid, Temas de hoy, 1993.

- A. TREBILCOCK, *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: A New Tool*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS, *The ILO and the social challenges of the 21st century*, 2001.
- A. VANDAELE, *International Labour Rights and the Social Clause: friends or foes*, Cameron May Ltd, 2004, London.
- A. WEBER, *Die Europäische Grundrechtscharta – auf dem Weg zu einer Europäi- schen Verfassung*, in *Neue Juristische Wochenschrift*, 2000.
- A. WEBER, *Il futuro della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, in *Riv. It. Dir. Proc. Civ.*, 2002.
- A.G. BAYLOS (GRAU), *Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo*, in *Revista de Derecho Social*, 1998.
- A.K. TIKRITI, *Tripartism and the International Labour Organization*, Stockholm, 1982.
- A.M. SLAUGHTER, *Global governance networks, global information agencies and disaggregated democracy*, Harvard law school public law working paper n° 18/2001.
- A.NIJHOF, S. CLUDTS, O. FISSCHER, A. LAAN, *Measuring the Implementation of Codes of Conduct: An Assessment Method Based on a Process Approach of the Responsible Organisation*, in *Journal of Business Ethics*, 2003, 45 (1).
- AA.VV. (coordinador J. GARCIA MURCIA), *La globalizacion economica y el Derecho del Trabajo*, Consejeria de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Oviedo, 2006.
- AA.VV. (Rapporto del I gruppo), *Gli effetti della dialettica della liberalizzazione degli scambi sul sistema di diritto del lavoro*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Atti Seminario dottorale internazionale, Venezia 14 – 19 Giugno 2004, Cedam, Padova, 2005.

- AA.VV., *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralizacion empresarial y el Derecho del Trabajo*, Montevideo, Fundacion de Cultura Universitaria, 2000.
- AA.VV., *Il Trattato di Lisbona (condurre l'Europa nel XXI secolo)*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2008, n. 1.
- AA.VV., *Inversion extranjera directa y procesos de deslocalizacion*, numero monografico di *Ekonomiaz/Revista Vasca de Economia*, n° 55/2004.
- AA.VV., *La protezione dei diritti dell'uomo nell'Unione europea dopo il Trattato di Lisbona*, in *Il Diritto dell'Unione Europea*.
- AA.VV., *Le traité de Lisbonne*, in *Revue des Affaires Européennes*, 2007-2008.
- AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Fondazione Giulio Pastore, Diritto e Politiche del lavoro, 1999.
- AA.VV., *The future of labour law, Liber Amicorum sir Bob Hepple Qc*, 2004, Hart Publishing.
- AA.VV., *Una Costituzione per l'Europa*, numero monografico, in *Lav. Dir.*, n° 4/2000.
- ADDO K., *The Correlation Between Labour Standards and International Trade. Which Way Forward?*, 2002.
- AMATO F., *La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nella globalizzazione dell'economia*, in *Riv. Dir. Prev. Soc.*, 2006.
- ANON, *The European Social Charter and International Labour Standards*, in *International Labour Review*, 1961.
- ARTHURS H.W., *Compared to what? The UCLA comparative labor law project and the future of comparative labor law*, *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3.

- B. AARON, K.V.W. STONE, *Comparative labor law – bridging the past and the future*, in *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3.
- B. AITKEN, A.HARRISON, *Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela*, *American Economic Review*, 89 (3), 1999.
- B. BERCUSSON, *Assesment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking*, rintracciabile in http://www.etuc.org/IMG/pdf_TTUR.Viking.Solution.Oct.2007.ETUC.f.pdf.
- B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions..*
- B. BERCUSSON, *The European Community's of Fundamental Social Rights of Workers*, in *The Modern Lae Review*, vol. 53, num. 5, 1990.
- B. BURCHELL, S. DEAKIN, S. HONEY, *The Employment Status of Workers in Non – standard Employment*, in *Employment Market Analysis Research*, n° 6, 1999, London.
- B. BURKETT, *The international labour dimension: an introduction*, in J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*.
- B. CARUSO, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*.
- B. CARUSO, *I diritti fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, Working Paper n° 81/2010, Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona".
- B. CARUSO, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento costituzionale europeo*, in S. SCIARRA, B. CARUSO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. AJANI, G.A. BENACCHIO (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, V edizione, Giappichelli, 2009.
- B. CARUSO, *I diritti sociali nello spazio sociale sovranazionale e*

nazionale: indifferenza, conflitto o integrazione (Prime riflessioni a ridosso dei casi Laval e Viking), in *Rass. Dir. Pub. Eur.*, 2008, 2, pp. 11 ss..

B. CARUSO, *Il diritto del lavoro tra hard law e soft law: nuove funzioni e nuove tecniche normative*, Working Paper, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 39/2005.

B. CARUSO, M. MILITELLO, *La Carta di Nizza nel diritto vivente giurisprudenziale: una ricerca sulle motivazioni dei giudici (2000 – 2008)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, III.

B. CREIGHTON, *Freedom of Association*, in R. BLANPAIN (edited by), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market*, IX and revised edition, 2007, Wolters Kluwer.

B. DEWITTE, *The Legal Status of the Charter: Vital Question or Non-Issue?*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2001.

B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*, 2000, Geneva, ILO.

B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *ILO Principles Concerning Collective Bargaining*, in *International Labour Review*, 2000, vol. 139.

B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Les principes de la négociation collective*, in *Revue Internationale du Travail*, 2000, vol. 139, n° 1, 2000.

B. GHAZI, *The IMF, the World Bank, Group and the Question of Human Rights*, Ardsley, New York, 2005.

B. GUTIERREZ – SOLAR CALVO, *Deslocalizacion productiva y relaciones laborales*, in *Relaciones Laborales*, n° 12/2005.

B. HEPPLER, *Diritto del lavoro, disuguaglianza e commercio globale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003.

B. HEPPLER, *Labour laws and global trade*, Oxford, Portland, Hart, 2005.

B. HEPPLER, *New approaches to international labour regulation*, in *Industrial law journal*, vol. 26, n° 4, december 1997.

- B. HEPPLER, *The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights*, in *The Modern Law Review*, vol.53, num. 5, New Perspectives on European Law, 1990.
- B. LANGILLE, *Core Labour Rights—The True Story*, in *European Journal of International Law*, vol. 16, 2005, pp. 409 e ss.
- B. LANGILLE, *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*, cit., p. 30.
- B. LANGILLE, *Labour policy in Canada – New platform, new paradigm*, in *Canadian Public Policy*, 28/2002, p. 137.
- B. LANGILLE, *The ILO and the New Economy: Recent Developments*, in *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, vol. 15, 1999, pp. 238 e ss.. B. RANGONI MACHAVELLI, *La politica sociale della Comunità Europea. Dalla Carta dei diritti sociali fondamentali alla cittadinanza dell'Unione*, in *Sociologia del diritto*, 1993, pp. 161 e ss.
- B. SAINCY, *Responsabilité et négociation sociales à l'ère de la mondialisation*, in *Droit social*, 1998, n° 1, pp. 80 e ss.
- B. SAINCY, *Responsabilité et négociation sociales à l'ère de la mondialisation*, in *Droit social*, cit., pp. 80 e ss.
- B. SIMMA, A.L. PAULUS, *The "International Community": facing the challenge of globalization*, in *European Journal of International Law*, 9/1998, pp. 266 e ss.
- B. TEYSSIE, *Delocalisation d'entreprise et relations collectives de travail*, in *Droit Social*, n° 7/8, 2005.
- B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, cit., p. 149.
- B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press, 2002, pp. 137 e ss.

B.A. LANGILLE, *Seeking post – Seattle clarity*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit., pp. 143 – 144.

B.M.CELEK, *The International Response to Child Labour in the Developing World: Why are we Ineffective*, in *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. 11, 2004, pp. 88 e ss.

BAMBER, SHELDON, *Collective Bargaining*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, cit., pp. 549 e ss.

BARREIRO GONZALEZ G., *La globalizacion economica como manifestacion especial de la propiedad de la empresa, efectos sobre el Derecho del Trabajo y posibles soluciones*, in *Propiedad y derecho social*, 2007, pp. 115 e ss.

BAYLOS GRAU A., *Globalizacion y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999, pp. 19 e ss.; *Idem*, *Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestacion de la dimension transnacional de la autonomia colectiva*, in *Revista de derecho social*, n° 28/2004, pp. 193 e ss.

BAYLOS GRAU A., *Rappresentanza e rappresentatività sindacale nella globalizzazione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003, 2 pp. 175 e ss..

BAYLOS GRAU A., *Representacion y representatividad sindical en la globalizacion*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 19/2001, pp. 69 e ss..

BEGHE LORETI (a cura di), *La tutela internazionale dei diritti del fanciullo*, Padova, 1995.

BELLACE, *The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, 2001, pp. 275 e ss..

BERCUSSON B. and ESTLUND C., (a cura di), *Regulating labor in the wake of globalization: new challenges, new institutions*, Oxford, Hart, 2008.

BESSE G., *A qui profite la RSE ? La responsabilité sociale des entreprises peut – elle reguler les effets sociaux de la mondialisation ?*, in *Droit social*, n° 11/2005, pp. 991 e ss.

BILBAO A., *La economia como norma social*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 16/2000, pp. 37 e ss..

BILBAO A., *La globalizacion y las relaciones laborales*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999, pp. 123 e ss..

BIT, *Travail forcé: étude d'ensemble des rapports concernant la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, Conférence internationale du Travail, 65e session, Genève, 1979, rapport III (4B).

BIT, *Egalité dans l'emploi et la profession: étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention no 111*, Conférence internationale du Travail, 83e session, Genève, 1996, rapport III (4B)

BIT, *Egalité de rémunération: étude d'ensemble des rapports concernant la convention no 100 et la recommandation no 90 sur l'égalité de rémunération, 1951*, Conférence internationale du Travail, 72e session, Genève, 1986, rapport III (4B).

BIT, *Femmes et travail: documents politiques sélectionnés de l'OIT*, Genève, 1994.

BIT, *Halte au travail forcé, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89e session, 2001.

BIT, *La liberté syndicale: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, Genève, 1996, quatrième édition.

BIT, *La liberté syndicale. Une bibliographie annotée*, Genève, 1999.

BIT, *Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 86^{me} sess., Ginevra, 1998.

BIT, *Les normes internationales du travail et les travailleuses: modules de formation*, Genève, 1994.

BIT, *Liberté syndicale et négociation collective: étude d'ensemble des rapports sur la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, Conférence internationale du Travail, 81^e session, Genève, 1994, rapport III (4B).

BIT, *Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants?*, *Protection de l'enfant dans le monde du travail*, in *Education ouvrière*, 1997/3, n° 108, pp. 10 e ss.

BIT, *Rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'observation par la République dominicaine et Haïti de certaines conventions internationales du travail concernant l'emploi des travailleurs haïtiens dans les plantations de canne à sucre de la République dominicaine*, in *Bulletin officiel*, supplément spécial, vol. LXVI, série B, Genève, 1983.

BIT, *Travail forcé au Myanmar (Birmanie): rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect par le Myanmar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930*, in *Bulletin officiel*, supplément spécial, vol. LXXXI, série B, Genève, 1998.

BIT, *Un travail décent pour les femmes – contribution de l'OIT à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur «Les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle»*, Conseil d'administration, 277^e session, cinquième question à l'ordre du jour, Genève, mars 2000.

BLANPAIN R., BISOM – RAPP S., CORBETT W.R., JOSEPHS H.K., ZIMMER M.J., *The global workplace. International and Comparative Employment Law. Cases and materials*, Cambridge University Press, 2007.

BRANDTNER, ROSAS, *Preferences commerciales et droits de l'homme*, in P. ALSTON (sous la direction de), *L'Union Europeenne et les Droits de l'Homme*, Bruxelles, 2001.

BRAUNSTEIN, E., G. EPSTEIN, *Bargaining Power and Foreign Direct Investment in China: Can 1.3 Billions Consumers Tame the Multinationals?*, CEPA Working Paper 2002/13, New York, Center for Economic Policy Analysis.

BROUGHTON A., *Nuevos acuerdos globales sobre los derechos de los trabajadores*, in *Boletin de informacion sociolaboral internacional*, n° 74/2001.

C. BERZOSA, P. BUSTELO, J. DE LA IGLESIA, *Estructura economica mundial*, Madrid, 2002.

C. BLENGINO, *Il lavoro infantile e la disciplina del commercio internazionale*, Milano, 2003.

C. BREINING – KAUFMANN, *The legal matrix of trade and human rights law: State obligations versus private rights and obligations*, in T. COTTIER, J. PAUWELYN, E. BURGI (eds), *Human rights and international trade*, 2005, Oxford University Press.

C. CARLETTI, *I diritti fondamentali e L'Unione Europea tra Carta di Nizza e Trattato- Costituzione*, Giuffrè, Milano, 2005.

C. DE LA PORTE, *Is the Open Method of Coordination Appropriate for Organising Activities at European Level in Sensitive Policy Areas?*, in *European Law Journal*, 2002, n° 8.

C. DE LA PORTE, P. POCHET (eds), *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*, PIE, Peter Lang, 2002.

- C. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, Giuffrè, 2007.
- C. DOMMEN, *Raising Human Rights Concerns in the World Trade Organization: Actors, Processes and Possible Strategies*, in *Human Rights Quarterly*, n° 24 (1), 2002.
- C. DOUMBIA – HENRY, E. GRAVEL, *Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolucion reciente*, in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125, num. 3, 2006.
- C. GROOTAERT, R. KANBUR, *Travail des enfants: un point de vue économique*, in *Revue Internationale du Travail*, vol. 134, n° 2, 1995.
- C. KAUFMANN, *Globalisation and labor rights. The conflict between core labour rights and international economic law*, Oxford and Portland, Oregon, 2007.
- C. KAUFMANN, S. HERI, *Globalisation and Core Labour Rights: What Role for the World Bank and the International Monetary Fund*, NCCR Trade Regulation, Working Paper n° 1/2008, Febbraio 2008.
- C. LEVINSON, *International Trade Unionism*, 1972, London, Allan and Unwin.
- C. LOPEZ – HURTADO, *Social Labelling and WTO Law*, in *Journal of International Economic Law*, 2002, 5.
- C. M. RADAELLI, *The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union?*, 2003, Sieps Report, Stockholm.
- C. PETTITI, *La Charte communautaire des droit sociaux fondamentaux des travailleurs: un progres?*, in *Droit Social*, vol. 4, 1990.
- C. PINELLI, *Il momento della scrittura. Contributo al dibattito sulla Costituzione europea*, Bologna, 2002.
- C. SCHERRER, T. GREVEN, *Global Rules Social Standards and International Trade*, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2001.
- C. TOMUSCHAT, *Values and the Place of the Charter in Europe*, in *European Review of Public Law*, 2002, pp. 159 e ss..

- C.A. MICHALET, *Le capitalisme mondial*, Paris, 1998.
- C.A. MICHALET, *Les metamorphoses de la mondialisation, une approche economique*, in E. LOQUIN, C. KESSEDIAN, *La mondialisation du droit*, Paris, 2000.
- C.A. RODRIGUEZ GARAVITO, *Global governance and labour rights: codes of conduct and anti – sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala*, in *Politics and Society*, vol. 33, num. 2, Junio 2005.
- C.K. LEHOCZKY, *Ways and effects of deconstructing, protection in the post – socialist new member states – Based on Hungarian experience*, *ivi*, *cit.*
- C.M. AMHLAIGH, M. NEDELKA, *Forty Years of the European Social Charter: Celebration or Commiseration*, in *U. C. Dublin L. Rev.*, 2001, 1.
- CAHON L., ARAGON J., *Mercado de trabajo, empleo y politicas de empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 15/1999.
- CARUSO B., *Changes in the workplace and the dialogue of labor scholars in the “global village”*, in *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3.
- COMITATO ECONOMICO E SOCIALE, *Occupazione, concorrenza e globalizzazione dell’economia*, doc. CES 325/97.
- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, *Democratizar la globalizacion construyendo el sindicalismo transnacional*, in *Cuadernos internacionales de informacion sindical*, 53/2004.
- Corte di Cassazione, 2 Febbraio 2010, n° 2352.
- Corte di Giustizia, 11 Luglio 2008, causa C – 195/08.
- Corte di Giustizia, 13 Marzo 2007, causa C – 432/05, *Unibet London Ltd e Unibet International Ltd c. Justitiekanslern*.
- Corte di Giustizia, 14 Febbraio 2008, causa C – 450/06.

Corte di Giustizia, 3 Maggio 2007, causa C – 303/05, *Advocaten voor de Wereld VZW c. Leden van de Ministerraad*.

CUADERNOS DE RELACIONES LABORALES, *Mundializacion de las relaciones laborales*, Madrid, Universidad Complutense, 1999.

CULLEN H., *The limits of international trade mechanism in enforcing human rights: the case of child labour*, in *The international Journal of Children's rights*, 7, 1999.

D. ALLEN, *European Union, the Single European Act and the 1992 Programme*, in D. SWANN (edited by), *The Single European Market and Beyond. A Study of the Wider Implications of the Single European Act*, London and New York, Routledge, 1992.

D. BROWN, A. DEARDOFF, R. STERN, *International Labour Standards and Trade: a Theoretical Analysis*, in J. BHAGWATI, R. HUDEC (edited by), *Fair Trade and Harmonization: Prerequisites for Free Trade?*, Cambridge, London, 1996, vol. I.

D. BROWN, *Globalization and Employment Conditions Study*, World Bank (2007).

D. CAMPANA ZEGARRA, *Globalizacion y libre comercio: los nuevos escenarios de regulacion de los derechos laborales*, in *Asesoría Laboral*, num. 75, 1999.

D. CAMPANA ZEGARRA, J. MUJICA PETIT, *Codigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafio para la competitividad en la economia global*, Lima, 1999, CEDAL.

D. CASS, *The word that saves Maastricht? The principle of subsidiarity and the division of powers within the European Community*, in *Common Market Law Review*, vol. 29, num. 6, 1992.

D. CHARNY, *Regulatory competition and the global coordination of labor standards*, in *Journal of International Economic Law*, num° 3, 2000.

- D. DINAN, *Treaty change in the European Union: the Amsterdam experience*, in L. CRAM, D. DINAN, N. NUGENT (eds.), *Developments in the European Union*, London, Macmillan, 1999.
- D. FARREL (editor), *Offshoring: Understanding the Emerging Global Labor Market*, Harvard Business School Press, 2007.
- D. GRAHAM, N. Woods, *Making corporate self-regulation effective in developing countries*, *World Development* 34(5), 2006.
- D. H. BLAKE, *Cross-National Cooperative Strategies: Union response to the MNC's*, article presented at Symposium on Multinational Corporations and Labour Unions, Université de Nijmegen, 1973.
- D. HELD, A. MCGREW, D. GOLDBLATT, J. PERRATON, *Global Transformations – Politics, Economics and Culture*, Cambridge, 1999.
- D. KUCERA, *Core Labour Standards and Foreign Direct Investment*, in *International Labour Review*, Vol. 141, Nos. 1-2, 2002 (reprinted in *The WTO and Labor And Employment*, Drusilla Brown and Robert Stern (eds.), Edward Elgar, 2007).
- D. KUCERA, *Decent Work and Rights at Work: New Measures of Freedom of Association and Collective Bargaining*, in R. Blainpain, C. Engels (eds.), *The ILO and the Social Challenges of the 21st Century*, Kluwer, 2001.
- D. KUCERA, R. SARNA, *Child Labour, Education and Export Performance, Policy Integration Department*, International Labour Office, Geneva, Working Paper No. 52, December 2004.
- D. KUCERA, R. SARNA, *Trade Union rights, democracy and exports: a gravity model approach*, in *Review of International Economics*, 14, 5, 2006.
- D. KUCERA, *The Effects of Core Workers Rights on Labour Costs and Foreign Direct Investment: Evaluating the "Conventional Wisdom"*, IILS Working Paper n° 130, 2001. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=313079> or doi:10.2139/ssrn.313079.

- D. MILLER, S. GRINTER, *International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector*, 2003.
- D. PECCOUD (edited by), *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work*, Geneva, International Labour Office, 2004.
- D. RANNEY, *NAFTA and the New Transnational Corporate Agenda*, paper presentato alla International Conference on the North American Free Trade Agreement, Mexico City, 17 – 19 Marzo 1993.
- D. SHELTON, *Law, Non – Law and the Problem of “Soft Law”*, in D. SHELTON (ed.), *Commitment and Compliance. The role of Non – Binding Norms in the International Legal System*, New York, 2000, Oxford University Press.
- D. SIMON (sous la direction de), *Le traité de Lisbonne: oui, non, mais à quoi?*, in *Europe. Actualité du droit communautaire*, 2008, n. 7.
- D. SPOONER, *International Framework Agreements: Implementing Workers’ Rights in Global Corporations*, in *Federation News*, 2003, Vol. 53, n° 1.
- D. STEVIS, T. BOSWELL, *International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism*, in K. BRONFENBRENNER (ed.), *Global Union: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, 2007, Ithaca, London, Cornell University Press.
- D. TRUBEK, L. TRUBEK, *Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Coordination*, in *European Law Journal*, 2005.
- D. WEIGALL, P. STIRK, *The Origins and Development of the European Community*, Leicester University Press, Leicester, 1992. Available at http://europa.eu/abc/history/index_it.htm.
- D. WEIL, *Public Enforcement/Private Monitoring: Evaluating a New Approach to Regulating the Minimum Wage*, in *Industrial and Labour Relations Review*, 58 (2), 2005.

D.J. HARRIS, *A Fresh Impetus for the European Social Charter*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 1992, 41.

D.K. BROWN, *Labour Standards: Where do they belong on the International Trade Agenda?*, Tufts University Economic Working Papers, series n° 13/2001, available at www.ase.tufts.edu/econ/papers/200113.pdf.

D.M. DAVIS, P. MACKLEM, G. MUNDLAK, *Social Rights, Social Citizenship, and Transformative Constitutionalism: A Comparative Assessment*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, cit.

D.W. JUSTICE, *The Corporate Social Responsibility Concept and Phenomenon : Challenges and Opportunities for Trade Unions*, in *Labour Education*, 2003, vol. 1, n° 130.

D'ATTILA, (voce) *Organizzazione internazionale del lavoro*, in *Enc. Giur. Trec.*, XXII, Roma.

DOUMBIA – HENRY C., *Acuerdos de libre comercio y derecho laborales: evolucion reciente*, in *Revista internacional del trabajo*, vol. 125, n° 3/2006.

DRANCOURT M., *La mondialisation de l'economie n'impose pas une strategie unique*, in *Problemes economiques*, n° 2909/2006.

DUPEYROUX J.J., *Un nouveau droit social?*, in *Droit social*, n° 1/2003.

DURAN LOPEZ F., *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, num. 92/1998.

E. ALES, *La contrattazione collettiva transnazionale tra passato, presente e futuro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n° 115, 2007, 3.

E. ALES, S. ENGBLOM, T. JASPERS, S. LAULOM, S. SCIARRA, A. SOBCZAK, F. VALDES – DAL RE', *Transnational collective bargaining: Past, Present and Future*, 2006, at

www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transnational_agreements_ales_study_en.pdf.

E. DECLEVA, *Organizzazione Internazionale del Lavoro*, in *Nuovissimo digesto Italiano*, XII, 1962, Torino.

E. GIBB, *International Framework Agreements: Increasing the Effectiveness of Core Labour Standards*, Ginevra, Global Labour Institute.

E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON, *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact de puis sa création?*, Genève, BIT, 2001.

E. HORNBERGER, J. WINTER, *Transnational Labour Regulation in the NAFTA – A Problem of Institutional Design? The Case of the North American Agreement on Labour Cooperation between the USA, Mexico and Canada*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003.

E. LOQUIN, C. KESSEDIAN, *La mondialisation du droit*, Paris, Litec, 2000; O. ERMIDA URIARTE, *Derechos laborales y comercio internacional*, in *Derecho laboral*, n° 208/2002.

E. MANHAIM, *L'Organisation permanente du Travail*, in *Recueil des Cours*, 1924, III.

E. MAZUYER, *Labor Regulation in the North American Free Trade Area: A Study on the North American Agreement on Labour Cooperation*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2001, vol. 22.

E. VOGEL – POLSKY, *Du Tripartitisme à l'Organisation internationale du travail*, Bruxelles, 1966.

E. VOGEL – POLSKY, *L'acte unique ouvre-t-il èspace social européenne?*, in *Droit Social*, 1989.

E.J. BORENSZTEIN, J. DE GREGORIO, J-W LEE., *How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?*, in *Journal of International Economics*, 1998, 45 (1).

E.J. SCHRAGE, *Promoting international worker rights through private voluntary initiatives: public relations or public policy?*, Iowa City, University of Iowa Center for Human Rights (UICHR), 2004.

E.M. FOX, *Globalization and Human Rights: Looking out for the welfare of the Worst Off*, at www.nyu.edu/pubs/jilp/main/issues/35/35_1_Fox.pdf, October 2004.

E.U. PETERSMANN, *Constitutionalism, International Law and "We the peoples of the United Nations"*, in *Tradition und Weltoffenheit des Rechts. Fest. Fur H. Steinberger*, Berlin, Heidelberg, 2002.

E.U. PETERSMANN, *Human rights and international economic law in the 21th century: the need to clarify their interrelationships*, in *Journal of International Economic Law*, 2001.

E.U. PETERSMANN, *Human Rights and International Trade Law: Defining and Connecting the Two Fields*, in T. COTTIER ET ALII (eds), *Human Rights and International Trade*, 2005.

E.U. PETERSMANN, *The WTO Constitution and Human Rights*, in *Journal of International Economic Law*, vol. 3, Oxford, Oxford University Press, 2002.

E.U. PETERSMANN, *Theories of Justice, Human Rights and the Constitution of International Markets*, European University Institute Working Paper, Law, n° 17/2003.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, Luxembourg, OOEPC 2008.

F. ALDECOA LUZARRAGA, *El Acta Única Europea: primer paso incierto en la profundización comunitaria hacia la Unión Europea*, in *Revista de Estudios Internacionales*, vol. 7, num. 2, 1986.

- F. AMICI, V. PAPA, E. SACCA', *L'uso giurisprudenziale della Carta di Nizza tra il 2000 e il 2008*, available at <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier.htm>.
- F. BANO, *Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione: il soft law*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, 1.
- F. BLANCHARD, *L'Organisation Internationale du Travail. De la guerre froide à un nouvel ordre mondial*, Paris, 2004.
- F. CHESNAIS, *La mondialisation du capital*, Paris, 1997.
- F. DE LY, *Lex mercatoria (new law merchant): globalization and international self – regulation*, in *Dir. Comm. Internaz.*, 2000.
- F. DURAN LOPEZ, *Globalizacion y relaciones de trabajo*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*.
- F. FERNANDEZ MARUGAN, *El Estado en la era de la globalizacion*, in *Sistema*, 164/2001.
- F. FONSECA, *El Tratado de Maastricht: análisis y perspectivas*, in *Revista de Instituciones Europeas*, vol. 19, 1992.
- F. GALGANO, *Diritto dei contratti*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, Torino, 2006.
- F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, 2005.
- F. GALGANO, F. MARRELLA, *Diritto del commercio internazionale*, Padova, 2004.
- F. GALGANO, *Lex mercatoria. Storia del diritto commerciale*, Bologna, 2006.
- F. HAGEMANN, *Action against Child Labour: an International Perspective*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *The ILO and the Social Challenges of the 21st Century*, 2001.
- F. MARRELLA, *La nuova lex mercatoria tra controversie dogmatiche e mercato delle regole - Note di analisi economica del diritto dei contratti internazionali*, *ivi*, 2005, fasc. 2, pp. 249 e ss..

- F. MARRELLA, *La nuova lex mercatoria. Principi Unidroit ed usi dei contratti del commercio internazionale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, CEDAM, Padova, 2003, pp. LXII-1002.
- F. MARTELLONI, *Ambivalenze del diritto del lavoro e del discorso economico: l'esigenza di un nuovo compromesso sopranazionale*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, 2005.
- F. MAUPAIN, *L'OIT devant le défi de la mondialisation. De la réglementation à la régulation internationale du travail?*, in P. DE SENARCLENS (eds.), *Maitriser la mondialisation*, Paris, 2000.
- F. MAUPAIN, *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation*, in *Recueil des Cours de l'Académie de droit internationale de la Haye*, 1999, vol. 278.
- F. MAUPAIN, *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights*, *ivi*, vol. 16, 2005.
- F. MORGENSTERN, *Declaration Tripartite de la OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveau problèmes, nouvelles méthodes*, in JDI, 1983.
- F. ONIDA, *Labour standards and trade: scope for raising the ILO's effectiveness in the governance of globalization*, ETSG, 2009, n° 091.
- F. PAGANI, *La revisione delle linee guida per le multinazionali dell'OCSE*, in *Dir. Comm. Int.*, 2000.
- F. PEREZ AMOROS, *Retos del derecho del trabajo del futuro*, in *Revista de derecho social*, n° 32/2005.
- F. RUBIO LLORENTE, *Mostrar los derechos sin destruir la Unión (Consideraciones sobre la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea)*, in *Revista Espanola de Derecho Constitucional*, 2002.
- F. SALERNO, *Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, num. 4.

- F. SNYDER, *Soft Law and Institutional Practice in the EC*, in S. MARTIN (ed.), *The Construction of Europe*, Kluwer Academic Publishers, 1994.
- F. URREA GIRALDO, *Globalizacion y practicas de flexibilizacion laboral en grandes empresas: el caso colombiano*, in *Sociologia del Trabajo*, n° 44/2002.
- F. VALDES DAL – RE', *La descentralizacion productiva y la formacion de un nuevo paradigma de empresa*, in *Relaciones Laborales*, 2001, num. 18.
- F. VALDES DAL – RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in *Relaciones laborales*, vol. 21, n° 4/2005.
- F. VALDES DAL – RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in *Relaciones Laborales*, 2005, vol. I.
- F. VALDES DAL RE', *Soft law, derecho del trabajo y orden economico globalizado*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2005, pp. 39 e ss..
- F. VANDAMME, *The revision of the European Social Charter*, in *International Labour Review* (Geneva), 1994, Vol. 133, n° 5-6.
- F.J. ELORZA, *Cohesión económica y social*, in *Gaceta Jurídica de la CEE*, D-17, 1992.
- F.J. MATIA PORTILLA, *La eficacia de la Carta de Niza*, in F.J. MATIA PORTILLA, *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Madrid, 2002.
- F.X. PRIOLLAUD, D. SIRITZKY, *Le traité de Lisbonne*, Paris, La Documentation française, 2008.
- FUDGE J., *The new discourse of labour rights: from social to fundamental rights?*, in *Comparative labor law & policy journal*, Fall 2007.
- G. ALPA, *Il diritto commerciale tra lex mercatoria e modelli di armonizzazione*, in *Contr. Impr.*, 2006.

G. ARRIGHI, *La globalizacion, la soberania nacional y la interminabile acumulacion de capital*, in *Iniciativa Socialista*, 48/1998.

G. ARRIGO, *Il diritto del lavoro dell'Unione europea – Principi, fonti, libera circolazione e sicurezza sociale dei lavoratori*, Giuffrè editore, Milano, 1998.

G. ARRIGO, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Prime osservazioni*, in *Dir. lav.*, 2001, I.

G. ARRIGO, *Sull'inserimento di una clausola sociale negli Accordi commerciali internazionali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1994, I.

G. BARREIRO, *Notas sobre la descentralizacion productiva en la empresa y su escision interna*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 1999, num. 94.

G. BISOGNI, G. BRONZINI, V. PICCONE (a cura di), *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Casi e materiali*, Chimienti, 2009.

G. BRAIBANT, *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Paris, 2001.

G. DAVIDOV, B. LANGILLE (edited by), *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, Oxford, Hart, 2006.

G. DE BÚRCA, J. ZEITLIN, *Constitutionalizing the Open Method of Coordination: What Should the Convention Propose?*, in *CEPS Policy Brief*, 2003, 31 (March).

G. FIELDS, *International Labour Standards and Economic Interdependence*, in *Industrial & Labour Relations Review*, 1996.

G. FISCHER, *La structure tripartite de l'OIT*, in *Annuaire francais droit international*, 1955.

G. GAJA, *How flexible is flexibility under the Amsterdam Treaty?*, in *Common Market Law Review*, vol. 35, num. 4, 1998.

G. HABBARD, M. GUIRAUD, *L'OMC et les droits de l'homme*, International Federation for Human Rights, Paris, 2001.

- G. HAFNER, *Risks ensuing from fragmentation of international law*, in *Official Records of the United Nations General Assembly*, 2002, 55th session supplement n° 10 (A/55/10), Annex, pp. 321 e ss..
- G. LYON – CAEN, *The evolution of labour law*, in WEDDERBURN ET ALII, *Labour Law in the Post – Industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth, 1994.
- G. MURRAY, J. BELANGER, A. GILES, P.A. LAPOINTE, *L'organisation de la production et du travail, vers un nouveau modele?*, Presses de l'Université Laval, 2004.
- G. NESI, L. NOGLER, M. PERTILE, *Child Labour in a Globalized World: a legal analysis of ILO action*, Ashgate Publishing, 2008.
- G. PERONE, *Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. Lav.*, num. 5, 2001.
- G. PERONE, *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, in *Mass. Giur. Lav.*, Marzo 2007, n° 3.
- G. RODGERS, L.S.C. SWEPSTON, E. LEE, J. VAN DAELE, *The ILO and the quest for social justice, 1919 – 2009*, International Labour Organization, Geneva, 2009.
- G. SACERDOTI, *Les codes de conduite sur les entreprises multinationales entre droit international et droit interne: mise en oeuvre et effets juridiques*, in *Il diritto internazionale al tempo della sua codificazione*, Studi in onore di R. Ago, IV, Milano, 1987.
- G. SEIDMAN, *Beyond the Boycott: Labour Rights, Human Rights, and Transnational Activism*, American Sociological Association's Rose Series, Russell Sage Foundation Press, 2007.
- G. SEIDMAN, *Monitoring Multinationals: Lessons from the Anti-Apartheid Era*, *Politics Society*, 31 (3), 2003.
- G. STANDING, *Global Labour Flexibility*, Mac Millan Press, London , 1999.

- G. TUSSINO, *Impresa transnazionale e rapporti di lavoro*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 1 – 2/2006.
- G. VAN LIEMT, *Normes minimales du travail et commerce international: une clause sociale serait – elle operante?*, in *Revue International du Travail*, 1989.
- G. VON POTOBSKY, *Libertè syndacale: l'impact de la Convention n° 87 et l'action de l'OIT*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998.
- G. ZILIO GRANDI, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Giapichelli editore, Torino, 2006.
- G.C. PERONE, *Globalizzazione e diritto del lavoro: sfide e possibili risposte*, in *Dir. Lav.*, 2001.
- G.F. FERRARI (a cura di), *I diritti fondamentali dopo la Carta di Nizza. Il costituzionalismo dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2001.
- GROSSI P., *Globalizzazione, diritto e scienza giuridica*, in *Foro It.*, 2002, V, c. 191.
- H. ARTHURS, *What is Left of Labour Law?*, unpublished paper delivered at Intell 2000, University of Toronto, 22 – 24 September 2000.
- H. BAADE, *The Legal Effects of Codes of Conduct for multinational enterprises*, Bielefeld, Centre for Interdisciplinary Research, University of Bielefeld, International Symposium on Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises, 1979.
- H. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, *International Labour Law: Renewal or Decline?*, in *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, 1994, vo. 10, n° 3.
- H. BENDT, *Worldwide Solidarity. The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation*, 2003, Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program.
- H. COLLINS, *The Productive Disintegration of Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 1997, VOL. 26, n° 4.

H. COSMA, R. WHISH, *Soft Law in the Field of EU Competition Policy*, in *European Business Law Review*, 2003, 14.

H. DUNNING, *Les origines de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998, vol. 137, n°2.

H. GROSSMANN, G. KOOPMAN, *Social Standards in International Trade*, in H. SANDER, A. INOTAI (eds.), *World Trade After the Uruguay Round*, London, 1996.

H. GÜNTER, *The Future of Transnational Industrial Relations: A Tentative Framework for Analysis*, in *Id.*, *Transnational Industrial Relations: the Impact of Multi-National Corporations and Economic Regionalism on Industrial Relations*, MacMillan St Martin's Press, 1972.

H. GUNTER, *The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement*, *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Journal*, 1981, Vol. 4.

H. HAM, M.M. KLEINER, *Do industrial relations institutions influence foreign direct investment? Evidence from OECD Nations*, *Industrial Relation*, Vol. 46, No. 2 (April 2007).

H. HILLGENBERG, *A Fresh Look at Soft Law*, in *European Journal of International Law*, 1999.

H. JOHANSSON, L. NILSON, *Export Processing Zones as Catalysts*, in *World Development*, 1997, vol. 25, n°12.

H. KELLERSON, *The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future*, in *International Labour Review*, vol. 137, 1998.

H. KOTRANE, *La clause sociale, vue d'en bas*, in *Bulletin de droit compare du travail et de la securité sociale*, 1996.

H. MORAIS, *The Globalisation of Human Rights Law and the Role of Internacional Financial Institutions in Promoting Human Rights*, in *George Washington International Law Review*, 2000, 33.

- H. NORTHRUP, R. L. ROWAN, *Multinational Collective Bargaining Attempts*. Philadelphia, University of Philadelphia Press, 1979.
- H. RAMSAY, *Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millennium*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1997, vol. 18, n° 4.
- H.H. BARBAGELATA, *Exploracion preliminar de la proyectada integracion en el Mercosur desde la perspectiva laboral*, Montevideo, 1991.
- H.J. GLAESNER, *L'Acte unique europèen*, in *Revue Trimestrielle de droit europèen*, num. 298, 1986.
- H.K. NIELSEN, *The Concept of Discrimination in ILO Convention n° 111*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 1994, vol. 43, Cambridge University Press.
- H.M. WOLFFGANG, W. FEUERHAKE, *Core Labour Standards in World Trade Law. The Necessità for Incorporation of Core Labour Standards in the World Trade Organization*, in *Journal of World Trade*, 2002, vol. 36, issue 5.
- I. DAUGAREILH, *Les accords-cadres internationaux : une réponse européenne à la mondialisation de l'économie?*, in M. DESCOLONGES, B. SAINCY (dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, Collection «Entreprise & Société», 2006.
- I. GRAHAM, *Negociacion sostenible: los acuerdos laborales se tornan mundiales*, in *Educacion Obrera*, 2003, Vol. 1, n° 130.
- I. MAMIC, *Implementing codes of conduct: how businesses manage social performance in global supply chains*, International Labour Organization, 2004.
- I. ROBINSON, *How will the Nafta affect workers rights in North America?*, relazione presentata al convegno organizzato dalla Cornell University, 1 – 2 Ottobre 1993.
- I. SCHOMANN, A. SOBZACK, E. VOSS, P. WILKE, *International framework agreements: new paths to workers' participation in*

multinationals' governance?, in *European Review of Labour and Research*, Vol. 14, n° 1, 2008.

I.E. LOBO DE SOUZA, *Direito Internacional Costumeiro*, Porto Alegre, 2001.

ILO Circular n° 236, *Reorganization of ILO Field Structure*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/2/n236rac/index.pdf>.

ILO, *Strategic Policy Framework 2006-09*, available at <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/download/pdf/0607/gbsp.pdf>.

ILO Circular n° 598, *A Framework for Implementing the Decent Work Agenda*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/1/n598rac/index.pdf>.

ILO Circular n° 599, *Decent work country programmes*, available at <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/english/bureau/program/mas/circulars/1/n599rac/index.pdf>.

ILO *Decent Work Country Programmes: a Guidebook*, Geneva, International Labour Office, 2005.

ILO, *A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, 2005.

ILO, *Accelerating action against child labour, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 99th session 2010, Report I (B), Report of the Director-General, 2010.

ILO, *Decent Work in the Global Economy*, International Policy Group, Geneva, Discussion Paper n° 1, 2000.

ILO, *Defending Values, Promoting Change, Social Justice in a Global Economy: an ILO Agenda*, Geneva, 1994.

ILO, *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Paper of the Governing Body, 286th Session, March 2003.

ILO, *Labour and social issues relating to export processing ones* (Geneva, 1998), TMEPZ/1998.

ILO, *The cost of coercion. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 98th session 2009, Report I (B), Report of the Director-General, 2009.

ILO, *The European Social Charter and international labour standards: I*, in *International Labour Review* (Geneva), vol. 84, n° 5.

ILO, *The European Social Charter and international labour standards: II*, in *International Labour Review* (Geneva), vol. 84, n° 6.

ILO-WTO, *Trade and employment: challenges for policy research, joint study*, 2007.

INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND, *NAFTA and Labor Rights*, in *The failed experiment: NAFTA at three years*, Study submitted to the U.S. Congress by the President, 26 June 1997.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Governing Body, GB.304/3, Geneva, 23 February 2009.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Geneva, 2006.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Labour Inspection*, 95th Session International Labour Organization (2006). Conference, International Labour Organization (2006).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The ILO, Standard Setting and Globalisation, Report of the Director – General: International Labour Conference, 85th Session*, Geneva, International Labor Office.

J. ADDA, *La globalizacion de la economia*, Madrid, 1998.

- J. ARRIOLA, D. GUERRERO, *La nueva economia de la globalizacion*, Bilbao, 2000;
- J. ARRIOLA, *Globalizacion y sindicalismo*, 3 vol., Germania, Alzira, 2001.
- J. ATKINSON, *Flexibilidad de empleo en los mercados laborales*, in *Zona Abierta*, 41 – 42, 1986.
- J. BELLACE, *The ILO Declaration of Fundamental Rights at Work*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, 2001.
- J. BHAGWATI, *Free Trade Today*, Princeton, 2002.
- J. BHAGWATI, *Moral Obligations and Trade*, Remarks at Senator Bob Kerry's BACKPAK, Conference on International Trade, 12 December 1998, at www.columbia.edu/jb38/papers/moral-obligations.pdf.
- J. BHAGWATI, *Policy Perspectives and Future Directions: a view from Accademia*, in *International Labour Standards and Global Economic Integration: Proceedings of a Symposium*, Bureau of International Labour Affairs, US Department of Labour, Washington, 1994.
- J. BOSCH, *Mercosur: Recent Experiences and Future Prospects for Social and Labour Institutions*, Panel n° 2 della XII Inter – American Conference of Ministers of Labour, First Meeting of Working Group 1, 9 – 11 Aprile 2002, Santo Domingo, Dominican Republic.
- J. BOTERO, A. SHLEIFER, S. DJANKOV, R. LAPORTA, F. LOPEZ DE SILANES, *The Regulation of Labor*, in *Quarterly Journal of Economics*, 119, 2004.
- J. BRAITHWAITE, *Responsive regulation and developing economies*, *World Development* 34 (5), 2006.
- J. COWIE, J.D. FRENCH, *Nafta's Labor Side Accord: a textual analysis*, in *Latin American Labor News*, n°9, Center for Labor Research and Studies of Florida International University, 1993 – 1994.

- J. DE GREGORIO, *The role of foreign direct investment and natural resources in economic development*, Working Paper n° 196/2003, Central Bank of Chile, Santiago.
- J. DE RUYT, *L'Acte Unique Européen. Commentaire*, in *Etudes Européennes*, Collection dirigée par l'Institut de Etudes Européennes, 1987.
- J. DIEZ HOCHLEITNER, *La reforma institucional de las Comunidades Europeas acordada en Maastricht*, in *Gaceta Jurídica de la CEE*, D-18, 1992.
- J. DILLER, *A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investors' initiatives*, in *International Labour Review*, 1999.
- J. DUTHEIL DE LA ROCHERE, *Les droits fondamentaux reconnus par la Charte et leurs applications*, *ivi*.
- J. EVANS, *La globalización del mercado: elementos de la alternativa sindical*, in *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n° 8/2007.
- J. EVANS, *Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial*, in *Educación Obrera*, 2003, Vol. 1, n° 130.
- J. EVANS, *Respuesta creciente del movimiento sindical a la globalización*, in *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, junio 2002.
- J. FUDGE, E. TUCKER, L. VOSKO, *Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada*, in *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2002, n° 10.
- J. GOSS, B. LINDQUIST, *Conceptualizing International Labour Migration: a Structuration Perspective*, in *International Migration Review*, 1995, vol. 29, num. 1.
- J. GRANADOS, *Export Processing Zones and Other Special Regimes in the Context of Multilateral and Regional Trade Negotiations*, Occasional Paper 20, Inter-American Development Bank, ITD-STA, 2003.

- J. HARROD, R. O'BRIEN (ed.), *Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*, New York, Routledge, 2002.
- J. HERRERA FLORES, A.M. MEDICI, *Los Derechos Humanos y el Orden Global. Tres Desafios Teorico – Politicos*, en www.valoryempresa.com/etica/dhyog.htm, Junio 2003.
- J. HODGES-AEBERHARD, *Le droit syndical selon l'article 2 de la convention no 87. Que signifie l'expression 'tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte'?*, in *Revue Internationale du Travail*, 1989, vol. 128, n° 2.
- J. HOLDCROFT, *International Framework Agreements: a Progress Report*, in *IMF Metal World*, n° 3, 2006.
- J. KENNER, *EC Labour Law: the Softly Softly Approach*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 11, n° 4, 1995.
- J. KENNER, *The EC Employment Title and the "Third Way": Making Soft Law Work*, in *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, 1999.
- J. LETNAR CERNIC, *Corporate Responsibility for Human Rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, *Miskolc Journal of International Law*, 2009, Vol. 6, num. 1.
- J. MALMBERG, D. JOHNSON, *Social Clauses and Others Means to Promote Fair Labour Standards in International Fora: a Survey*, in *Arbetslivsinstitutet*, 25, 1998.
- J. MCCORMICK, *The European Union: Politics and Policies*, Westview Press, Boulder, 1999.
- J. MORIJN, *Judicial Reference to the EU Fundamental Rights Charter: First Experiences and Possible Prospects*, Working Paper, *Jus Gentium*

Conimbrigae Institute, 2002, available at <http://www.fd.uc.pt/hrc/working-papers>.

J. MUJICA PETIT, *Globalizacion de la economia mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado*, in D. CAMPANA ZEGARRA, J. MUJICA PETIT, *Codigos de conductay normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafio para la competitividad en la economia global*, CEDAL, Lima, 1999.

J. MURRAY, *A New Phase in the Regulation of Multinational Enterprises: the Role of the OECD*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 30, num. 3, 2001.

J. MURRAY, *Corporale Codes of Conduct and Labour Standards*, International Labour Organization Bureau for Workers' Activities, online at: <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/GUIDE/JILL.HTM>.

J. RAPPAPORT, *How Does Openness to Capital Flows Affect Growth?*, *Research Working Paper*, December 2000, RWP 00-11, Federal Reserve Bank of Kansas City.

J. RIVERO LAMAS, *La descentralizacion productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo*, in *Descentralizacion productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTSS, 2000.

J. SALZMAN, *Labour Rights, Globalization and Institutions: The Role and the influence of Organization for Economic Cooperation and Development*, in *Michigan Journal of International Law*, vol. 21, 2000.

J. SARGENT, L. MATTHEWS, *Combining Export Process Zones and Regional Free Trade Agreements: Lessons from the Mexican Experience*, in *World Development*, 2001, vol. 29, n° 10.

J. SOMAVIA, *Perspectives on Decent Work*, Geneva, International Labour Office, 2000.

J. STIGLITZ, *Globalization and its discontents*, New York, 2002.

J. W. DE ZWAAN, *The Single European Act: Conclusion of a Unique Document*, in *Common Market Law Review*, 23, 1986.

- J. WILLS, *Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement*, in *Review of International Political Economy*, 2002, vol. 9, n° 4.
- J. WOUTERS, B. DE MEESTER, *The Role of International Law in Protecting Public Goods. Regional and Global Challenges*, Leuven Interdisciplinary Research Group on International Agreements and Development, 2003.
- J.A. CARRILLO SALCEDO, *Notas sobre el significado político y jurídico de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, in *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2001.
- J.C. GARCIA QUINONES, *Deslocalización de empresas: entre el derecho del trabajo y el derecho de la competencia (una nueva fase en el proceso de precarización de las relaciones laborales)*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Atti Seminario dottorale internazionale, Venezia 14 – 19 Giugno 2004, Cedam, Padova, 2005, pp. 189 e ss..
- J.D. CIOCARI, *The Lawful Scope of Human Rights Criteria in World Bank Credit Decision: An Interpretative Analysis of the IBRD and the IDA Articles of Agreements*, in *Cornell International Law Journal*, 2000.
- J.D.R. CRAIG, S.M. LYNK, *Globalization and the future of labour law*, Cambridge University Press, 2006.
- J.F. AKANDJI KOMBE', S. LECLERC (eds.), *La Charte sociale européenne*, Bruxelles, 2001.
- J.F. AKANDJI-KOMBE', *Actualité de la Charte sociale européenne. Chronique des décisions du Comité européen des droits sociaux sur les réclamations collectives (mai 2005-décembre 2007)*, in *Revue trimestrielle des droits de l'Homme* (Bruxelles), n° 74, 1er avril 2008.
- J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, *El papel de la OIT ante la globalización económica: la búsqueda de un trabajo decente*, in AA.VV. (coordinador J. GARCIA MURCIA), *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*.

- J.J. KIRTON, M.J. TREBILCOCK (eds.), *Hard Choices, Soft Law: Voluntary Standards in Global Trade, Environment and Social Governance*, Aldershot, Burlington, Ashgate Publishing, 2004.
- J.J. LASO PEREZ, *El Tratado de Amsterdam y el respeto de la democracia y los derechos humanos*, in *Boletín Europeo de la Universidad de La Rioja*, num. 2, Febrero 1998, Suplemento.
- J.L. SAURON, *Comprendre le Traité de Lisbonne*, Paris, Gualino éditeur, 2008.
- J.M. DE AREIZA CARVAJAL, *Enhanced cooperations in the Treaty of Amsterdam: some critical remarks*, Harvard Law School, The Jean Monnet Chair, Working Papers num. 13, 1998.
- J.M. SALAZAR XIRINACHS, *The Trade – Labour Nexus: Developing Countries' Perspectives*, in *Journal of International Economic Law*, 2000, vol. 3, issue 2.
- J.M. ZUFIAUR, *Globalizacion economica y deslocalizaciones productivas*, in *Relaciones Laborales*, n° 2/2005.
- J.P. JACQUE', *L'Acte unique européen*, in *Revue Trimestrielle de droit européen*, numero 4, 1986.
- J.P. JACQUE', *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Aspects juridiques généraux*, in *European Review of Public Law*, 2002.
- J.P. LAVIEC, *La protection des droits économiques, et sociaux de l'homme par l'Organisation Internationale du Travail*, in *Revue universelle des droits de l'homme*, vol. 3 (3), mars 1991, pp. 61 e ss..
- J.R. MERCADER UGUINA, *Sistema de fuentes y globalizacion*, in *Revista Espanola de Derecho del Trabajo*, 2003, n° 119.
- J.T. ADDISON, W. STANLEY SIEBERT, *The Social Charter of European Community: evolution and controversies*, in *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 44, num. 4, 1991.

- JOST DELBRUCK, *Structural changes in the international system and its legal order: international law in the era of globalization*, in *Schweizerische zeitschrift fur internationales und europaisches recht*, 11/2001.
- K. BAGWELL, R.W. STAIGER, *National sovereignty in the World Trading System: labor, environment and the WTO*, in *Harvard International Review*, 22/2001.
- K. BAGWELL, R.W. STAIGER, *The WTO as a mechanisms for securing market access property rights: implications for global labor and environmental issues*, in *Journal of Economic Perspectives*, num° 15, 2001.
- K. BASU, *Compacts, Conventions and Codes: Initiatives for Higher International Labour Standards*, in *Cornell International Law Journal*, 2001.
- K. BLAIRON, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: verso la costituzionalizzazione di un "diritto comune" europeo?*, in AA.VV., *Il trattato che adotta una Costituzione per l'Europa, le costituzioni nazionali, i diritti fondamentali*, 2006.
- K. BRONFENBRENNER, *Global Union: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, 2007, Ithaca, London, Cornell University Press.
- K. C. WELLENS, G.M. BORCHARDT, *Soft Law in European community Law*, in *European Law Journal*, 1989.
- K. GORDON AND M. MIYAKE, *Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents*, Working Papers on International Investment, Number 1999/2, Organization for Economic Co-operation and Development, November 1999, revised March 2000.
- K. HARVEY, (edited by), *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights*, Oxford, 2003.
- K. JACOBSSON, *Soft Regulation and the Subtle Transformation of States: The Case of EU Employment Policy*, 2002/4, SCORE (Stockholm, Stockholm Center for Organizational Research, 2002).

- K. KLARE, *The Horizons of Transformative Labour Law and Employment Law*, in J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (edited by), *Labour Law in an era of globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press.
- K. LENAERTS, E.E. DESMIJTER, *A "Bill of Rights" for the European Union*, in *Common Market Law Rev.*, 2001.
- K. PAPADAKIS (edited by), *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework*, ILO-IILS Geneva 2008.
- K. ROTH, *Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization*, in *Human Rights Quarterly*, 2004, vol. 26.
- K. STERN, *From the European Convention on Human Rights to the European Charter of Fundamental Rights: The prospects for the protection of human rights*, in H.J. BLANKE, S. MANGIAMELI (a cura di), *Governing Europe under a Constitution*, Berlin-Heidelberg, 2006.
- K. TSOUKALIS, *Globalisation and the "Executive Committee": Reflections on the Contemporary Capitalist State*, in *Socialist Register*, num. 57, 1999.
- K. W. ABBOT, D. SNIDAL, *Hard and Soft law in International Governance*, International Organization, 2000.
- K.A. ELLIOTT, *Preferences for Workers? Worker Rights and the US Generalize System of Preferences*, 2000, Peterson Institute for International Economics, Speech for the Faculty Spring Conference, '98, Globalization and Inequality, Calvin College Grand Rapids, Michigan May 28-30, 1998, Revised May 8, 2000.
- K.V.W. STONE, *Employment regulation in a boundaryless workplace*, paper presentato alla V Conferenza di Intell, Toronto, 2000.
- K.V.W. STONE, *Flexibilization, globalization and privatization: three challenges to labour rights in our time*, in BERCUSSON B. and ESTLUND C., (a cura di), *Regulating labor in the wake of globalization: new challenges, new institutions*, Oxford, Hart, 2008.

K.V.W. STONE, *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, 2004, Cambridge, Cambridge University Press.

K.V.W. STONE, *Labour and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labour Regulation*, in *Michigan Journal of International Law*, num. 16, 1995.

KERN, *Child labor: the international law and corporate impact*, in *Syracuse journal of international law and commerce*, 2000.

KRISHNAMURTI, *The Agreement on Preferences: a Generalized System in Favour of Developing Countries*, in *Journal of World Trade Law*, 1971, 5, pp. 54 e ss..

L. BEKEMANS, A. BALODIMOS, *Le Traité de Maastricht et l'éducation, la formation professionnelle et la culture*, in *Revue du Marché Unique Européen*, 1993, num. 2.

L. CHAUVIN, *L'idée d'Europe chez Francois Mitterrand*, DEA thesis, Paris, Institute of Political Studies, 1989.

L. COMPA, *A Glass Half Full: The NAFTA Labor Agreement and Cross – Border Labor Action*, in G.J. ANDREOPOULOS (edited by), *Concepts and Strategies in International Human Rights*, New York, Peter Lance Publishing, 2002.

L. COMPA, *Corporate social responsibility and worker's rights*, CLLPJ, 2008.

L. COMPA, *International Labor Rights and NAFTA's Labor Side Agreement*, in *XXX LASA Forum*, num. 2, *Latin American Studies Association*, Summer 1999.

L. COMPA, J.S. VOGT, *Labour Rights in the Generalized System of Preferences: a 20 Year Review*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2001, vol. 22, n° 2/3.

L. COMPA, *Labour Rights and Labour Standards in International Trade*, in *Law & Policy in International Business*, 1994.

- L. COMPA, *NAFTA's Labour Side Agreement Five Years On: Progress and Prospects for the NAALC*, in *Canadian Labour & Employment Law Journal*, vol. 7, num. 1, 1999.
- L. COMPA, *The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape*, in *U.S. – Mexico Law Journal*, 3, 1995.
- L. DANIELE, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e Trattato di Lisbona*, in *Il diritto dell'unione europea*, 2008.
- L. DE MELLO JR., *Foreign Direct Investment-Led Growth: Evidence from Time Series and Panel Data*, *Oxford Economic Papers*, 1999, 51 (1), January.
- L. DICKENS, *Problems of Fit: Changing Employment and Labour Regulation*, in *British Journal of Industrial Relations*, n° 42, 2004.
- L. DUBIN, *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, Aix – en – Provence, 2003.
- L. FERRARI BRAVO, *Methodes de recherche de la costume internationale dans la pratique des Etats*, in *Recueil des Cours*, 1985.
- L. MONTUSCHI, P. TULLINI, *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Bologna, Zanichelli Editore, 2006.
- L. P. RUDIKOFF, *International Framework Agreements: a Collaborative Paradigm for Labor Relations*, *Global Law Working Papers 01/05 Symposium – Transnational Corporations and Human Rights*, New York University School of Law, 2005.
- L. PANNARALE, *Delocalizzazione del diritto e lex mercatoria: linee – guida per una politica dei diritti in una società transnazionale*, in *Sociologia dir.*, 2005, fasc. 2, pp. 309 e ss..
- L. PICARD, *La lutte contre le travail des enfants: cadre normatif*, Genève, BIT, 1995.
- L. RIISGARD, *International Framework Agreements: a New Model for Securing Workers Rights?*, in *Industrial Relations*, 2005, Vol. 44, n°4.

L.M. DIEZ PICAZO, *Glosas a la nueva Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, in *Tribunales de Justicia*, 5/01.

L.M. ZAMUDIO, *Procedimientos y mecanismos de control de la OIT*, in GONZALEZ MARIN, CARLOS (a cura di), *Espacios internacionales para la justicia colombiana*, 1993, Comision Andina de Juristas Seccional Colombiana, vol. III.

L.S.C. SWEPSTON, *Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT*, in *Revue Internationale du Travail*, 1998, vol. 137, n° 2.

L.S.C. SWEPSTON, H. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, G. VON POTOBSKY, *The International Labor Organization: The International Standards System and Basic Human Rights*, Westview/HarperCollins, 1995.

L.S.C. SWEPSTON, *Human Rights Law and Freedom of Association: Development through ILO Supervision*, in *International Labour Review*, 1998.

L.S.C. SWEPSTON, *International Labour Organization (ILO): standards and human rights*, in DANIELI, STAMATOPOLOU, DIAS (a cura di), *The Universal Declaration of Human Rights: Fifty Years and Beyond*, Baywood, New York, 1999.

LASIERRA ESTEBAN J.M., *Globalizacion economica y relaciones laborales*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n° 16/2000.

LAULOM S., *Passé, present et futur de la negociation collective transnationale*, en *Droit social*, n° 5/2007.

LEBULLENGER, *Les systemes de preferences tarifaires generalisees*, Rennes, 1980.

LENZERINI, *International trade and child labour standards*, in FRANCIANI (a cura di), *Environment, Human Rights and International Trade*, Oxford, 2001.

- LO FARO A., *“Turisti e vagabondi”*: riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell’impresa senza confini, in *Lav. Dir.*, n° 3/2005.
- LOCKE R., *Does monitoring improve labor standards ?*: lessons from Nike, in *Industrial and labor relations review*, vol. 61, n° 1/2007.
- LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, *Common law, labour law, global law*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2002, 1, n° 93.
- LYON – CAEN G., *L’infiltration du Droit du Travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, 1992.
- M. BAILY, D. FARREL, *Exploding the myths about offshoring*, McKinsey Global Institute, aprile 2004.
- M. BIAGI e R. SALOMONE, *L’Europa sociale e il diritto al lavoro: il ruolo della “European social Charter”*, in *Lav. giur.*, 2000.
- M. BIAGI, *L’accordo nordamericano di cooperazione sul lavoro*, in *Lav. Giur.*, 1994.
- M. BIAGI, *La nuova Carta europea: valori o precetti?*, in *Contratti e contratt. coll.*, 2001.
- M. BUSSE, S.T. BRAUN, *Export Structure, FDI and Child Labour (2003)*, HWWA Discussion Paper No. 216. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=378100> or doi:10.2139/ssrn.378100.
- M. BYERS, *The role of law in international politics: essays in international relations and international law*, Oxford, 2000.
- M. CINI, *The soft law approach: Commission rule-making in the EU’s State Aid Regime*, in *Journ. Eur. Pub. Pol.*, 2001, 2.
- M.D. BORDO, *Globalisation in historical perspective*, in *Business Economics*, 75, 2002.
- M. D’ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998, num. 48.

- M. DARROW, *Between light and shadow: The World Bank, the International Monetary Fund and International Human Rights Law*, Oxford, 2003.
- M. DE LUCA, *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali*, in AA.VV., *Dimensione sociale del mercato unico europeo*, Milano, Giuffrè, 1990.
- M. DE LUCA, *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali: profili problematici e prospettive*, in *Foro Italiano*, 1990, V.
- M. DONY, *Après la réforme de Lisbonne. Les nouveaux traités européens*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2008.
- M. F. BOGNANNO, M. P. KEANE, D. YANG, *The Influence of Wages and Industrial Relations Environments on the Production Location Decisions of U.S. Multinational Corporations*, *Industrial and Labor Relations Review* 58, Issue 2, 2005.
- M. FERRERA, S. SACCHI, *The Open Method of Coordination and National Institutional Capabilities: The Italian Case*, in J. ZEITLIN, P. POCHET (eds.), *The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies P.I.E.*, Peter Lang, 2005.
- M. GARMENDIA ARIGON, *La nueva consideracion de la empresa y su influencia sobre la caracterizacion de las relaciones laborales*, in *Derecho del Trabajo*, 2006, num. 2.
- M. Grandi, *Verso l'Europa sociale? Una riflessione a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali*, in www.lex.unict.it/eurolabor.
- M. GUNDERSON, *Labor Standards, income distribution and trade*, in *Integration and Trade*, 1999.
- M. KAPLAN, *Estado y globalizacion. Regulacion de flujos financieros*, in *Sistema*, 164/2001.
- M. LANSKY, *Le travail des enfants: un défi à relever*, in *Revue Internationale du Travail*, vol. 136, n° 2, 1997.

- M. MEHRA (edited by), *Human rights and economic globalization: directions for the WTO*, Uppsala, GPF, 1999.
- M. MOHR, *The Turin Protocol of 22 October 1991: A major contribution to revitalizing the European Social Charter*, in *European Journal of International Law* (Munich), 1992, Vol. 3, n° 2.
- M. NAPOLI (a cura di), *La Carta di Nizza. I diritti fondamentali dell'Europa*, 2004, Vita e Pensiero, Milano.
- M. OZAKI, *Relaciones Laborales y globalizacion*, in *Relaciones Laborales*, tomo I – 1999.
- M. PIANTA, *Globalizzazione dal basso. Economia mondiale e movimenti sociali*, Roma, 2001.
- M. PINTO, *Temas de derechos humanos*, Buenos Aires, 1997.
- M. POSNER, J. NOLAN, *Codes of conduct and workers rights?*, in R. FLANAGAN, W. B. GOULD, *International Labour Standards: Globalization, Trade and Public Policy*, 2003, Stanford, Stanford University Press.
- M. REID, *Mercosur: A Critical Overview*, Chatam House, London, Mercosur Study Group, 2002.
- M. ROCCELLA, *Tutela del lavoro e ragioni di mercato nella giurisprudenza recente della Corte di Giustizia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999.
- M. ROCCELLA, *Tutela della concorrenza e diritti fondamentali nella giurisprudenza sociale della Corte di Giustizia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1993.
- M. RODRIGUEZ PINERO, *Politica, globalizacion y condiciones de trabajo*, in *Relaciones Laborales*, tomo I, 2000.
- M. URMINSKY, *Self – Regulation in the Workplace: Codes of Conduct, Social Labelling and Socially Responsible Investment*, in *MCC Working Paper n° 1*, 2002.
- M. WEISS, *Il Trattato di Amsterdam e la politica sociale*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, I.

M. WEISS, *Realising Decent Work in Africa*, Keynote Speech at the Opening Ceremony of the Fifth African Regional Congress of the IIRA in Cape Town, 26 March 2008.

M. WINDFUHR (ed.), *Beyond the Nation State - Human Rights in Times of Globalization*, The Global Publications Foundation, June 2005.

M. WOLF, *Why globalization works*, 2004, Yale University Press.

M.A. HENNEBERT, M. DUFOUR-POIRIER, *Les syndicats et la transnationalisation des entreprises. Le cas des alliances syndicales internationales*, in *Nouvelles pratiques sociales*, 2008, vol. 20, n° 2.

M.A. MOREAU, *Des rattachements territoriaux a la transnationalité des normes du travail*, in *Les lieux du droit du travail, La semaine sociale Lamy*, suppl. n° 1140, 2003.

M.A. MOREAU, G. TRUDEAU, *La Clause Sociale dans l'Accord de libre – échange nord – américain*, in *Revue Internationale de Droit Economique*, 1995.

M.A. MOREAU, *La recherche de nouvelles techniques de regulation sociale, quelles fonctions, quelles complementarites*, IUE Working Paper, P/2005.

M.A. MOUREAU, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006.

M.A. PURCALLA BONILLA, *El trabajo globalizado. Realidades, trabas y retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el contexto global*, 2005.

M.A. PURCALLA BONILLA, *Globalizacion economica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales : notas para el debate*, in *Aranzadi Social*, V, 2002.

M.C. BARUFFI, *Dalla Costituzione europea al trattato di Lisbona*, Padova, Cedam, 2008.

M.C. BARUFFI, *I diritti sociali nell'Unione Europea dopo il Trattato di Lisbona*, in *Guida al Lavoro*, 2010, n. 5.

M.C. BARUFFI, *Profili distintivi del trattato di Lisbona*, in *Guida al lavoro*, 2008, n. 1.

M.C. RODRIGUEZ – PINERO ROYO, *El Derecho del Trabajo en la era de la globalizacion*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y Debate*, iunio 2002.

M.C. ROSAS, *El comercio internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos*, in *Comercio Exterior*, vol. 53, n° 9, 2003.

M.F. DOMINICK, *Toward a Community Bill of Rights: The European Community Charter of Fundamental Social Rights*, in *International Labour Journal*, 1990 – 1991.

M.G. DAVIDSON, *The International Labour Organisation's Latest Campaign to End Child Labour: Will it Succeed Where Others Have Failed?*, in *Transnational Law & Contemporary Problems*, vol. 11, 2001.

M.I. RAMOS QUINTANA, *Globalizacion de la economia y transformaciones del Derecho del Trabajo*, in *Justicia Laboral*, num. 10, Mayo 2002.

M.I. RAMOS QUINTANA, *Inmigracion y globalizacion economica. Un lugar para el Derecho del Trabajo?*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 63, 2006.

M.J. BONELL, *La moderna lex mercatoria tra mito e realtà*, in *Dir. Comm. Internaz.*, 1992.

M.J. DENNIS, *The ILO Convention on the Worst Forms of Child Labour*, in *The American Journal of International Law*, 93, 1999.

M.J. MCGUINNESS, *The Protection of Labor Rights in North America: A Commentary on the NAALC*, in *Stanford Journal of International Law*, n° 30, 1994.

M.J. TREBILCOCK, *International Trade and International Labour Standards: Choosing Objectives, Instruments and Institutions*, in S. GRILLER (edited by), *International Economic Governance and Non – Economic Concerns*, Springer/Wien/New York, 2003.

M.JUTTERSTRÖM, *Corporate Social Responsibility – The supply side of CSRstandards*, 2006, Stockholm.

M.R. FERRARESE, *La lex mercatoria tra storia ed attualità: da diritto dei mercanti a lex per tutti?*, in *Sociologia dir.*, 2005, fasc. 2, pp. 157 e ss..

M.R. FERRARESE, *Le istituzioni della globalizzazione*, Bologna, 2000.

M.R. FERRARESE, *La glocalizzazione del diritto: una trama di cambiamenti giuridici*, in C. AMATO, G. PONZANELLI, *Global law v. local law*, Torino, 2006.

M.T. JONES, *The Transnational Corporation, Corporate Social Responsibility and the 'Outsourcing' Debate*, in *Journal of American Academy of Business*, vol. 6, n° 2, 2005.

M.V. RUSSOMANO, *Derecho del Trabajo y Globalizacion Economica*, in *Derecho Laboral*, Tomo XLV, n° 207, Julio – Setiembre 2002.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *Offshoring: is it a win – win game?*, agosto 2003.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *The emerging global labour market*, aprile 2007.

MOLINA MARTIN A.M., *La responsabilidad social empresarial en la negociacion colectiva*, in R. ESCUDERO RODRIGUEZ (coordinador general), *La negociacion colectiva en Espana: Un enfoque interdisciplinar*, Confederacion Sindical de Comisiones Obreras, CINCA, 2008.

MULLERSON, *The Interplay of Objective and Subjective Elemento in Customary Law*, in WELLENS (edited by), *International Law: Theory and Practice. Essays in Honour of Eric Suy*, The Hague, Boston, London, 1998.

N. AZIZ, *The Human Rights Debate in the Era of Globalisation*, in P. VAN NESS, (eds.), *Debating Human Rights*, London, 1999.

- N. BOSCHIERO, *La lex mercatoria nell'era della globalizzazione: considerazioni di diritto internazionale pubblico e privato*, in *Sociologia dir.*, 2005, fasc. 2.
- N. FONTAINE, *Le Traité d'Amsterdam á l'intention de ceux qui aimeraient s'intéresser à l'Europe si elle était moins obscure*, Centre européen d'Initiatives de Coopération, Neuilly-sur-Seine, 1998.
- N. HAMMER, *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, in *European Review of Labour and Research*, Vol. 11, n° 4, 2005.
- N. HAMMER, *International Framework Agreements: Overview and Key Issues*, Industrial Relations in Europe Conference, Utrecht, 26 – 28 August 2004.
- N. HORN, *Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises*, Deventer, Kluwer, 1980.
- N. PERELLO GOMEZ, *Reformas laborales: empleo vs. flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, in *Gaceta Laboral*, vol. 12, n° 3/2006.
- N. PERELLO' GOMEZ, *Reformas laborales: Empleo vs. flexibilizacion. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, in *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 12, n° 3, 2006.
- N. VALTICOS, *International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000*, in *International Labour Review*, num. 137, 1998.
- N. VALTICOS, *La Charte sociale européenne*, in *Droit Social*, 1963, n° 8.
- N. VALTICOS, *Les normes de l'Organisation internationale du travail en matière de protection des droits de l'homme*, in *Revue des droits de l'homme*, 1971.
- N. VALTICOS, G. VON POTOBOSKY, *International Labour Law*, Deventer, Boston, 1995.

NOTE, *Host State Treatment of Transnational Corporations: Formulation of a Standard for the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, Fordham International Law Journal, 1983 – 1984, Vol. 7, pp. 467 e ss..

O. ELIAS, *The Nature of Subjective Element in Customary International Law*, in *International and Comparative Law Quarterly*, 1995.

O. KAHN – FREUND, *The European Social Charter*, in F.G. JACOBS (eds.), *European Law and the Individual*, Amsterdam, North – Holland Publishing Company, 1976.

O.E. HERRNSTADT, *Voluntary Corporate Codes of Conduct: What's Missing?*, in *The Labour Lawyer*, 2001, vol. 16, n° 3.

O.I.T., *Los sindicatos y la economia global: una historia in conclusa*, in *Educacion Obrera*, 2001, n° 124 – 125.

OECD, *Consultation on an update of the OECD guidelines for the multinational enterprises*, Investment Division, Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Consultation Note, 8 December 2009, Paris, available at www.oecd.org/investment.

OECD, *Guidelines for Multinational Enterprises*, Preface.

OECD, *International Trade and Core Labor Standards*, 2000.

OECD, *Trade, Employment and Labor Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, 1996.

OIT, *Trabajo Decente*, Ginebra, 1999.

OJEDA AVILES A, COMPA L., *Globalizacion, class action y derecho del trabajo*, in *Relaciones laborales*, num. 15 – 16. agosto 2000.

ORLANDINI, *Libertà di circolazione delle merci: un limite "comunitario" al conflitto sindacale*, in *Dir. Lav. Relaz. Ind.*, 1999.

P. ALSTON, *Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, in *European Journal of International Law*, vol. 15, 2004.

- P. ALSTON, *Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda*, in *European Journal of International Law*, vol. 16, 2005, pp. 467 e ss..
- P. ALSTON, *The Myopia of the handmaidens: international lawyers and globalization*, in *European Journal of International Law*, 8/1997.
- P. AUER, S. CAZES, *The Resilience of the long – Term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries*, in *International Labour Review*, 2000, vol. 139, n° 4.
- P. AUER, *Seguridad de los mercados laborales: Combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente*, Organizacion Internacional del Trabajo, 2008.
- P. BASSETT, A. CAVE, *All for One-the Future of the Unions*, 1993, London.
- P. BENVENUTI, *Organizzazioni internazionali non governative*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1981, vol. XXXI.
- P. FABRIS, *Diritti sociali e regole del mercato*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 1996.
- P. GHIGLIANI, *International trade unionism in a globalizing world : a case study of new labour internationalism*, in *Economic and industrial democracy*, vol. 26, n° 3/2005.
- P. GHIGLIANI, *International Trade Unionism in a Globalizing World: A Case Study of New Labour Internationalism*, in *Economic and Industrial Democracy*, 2005, vol. 26, n° 3.
- P. GROSSI, *Globalizzazione, diritto, scienza giuridica*, in *Foro It.*, 2002, V, c. 191.
- P. HARMS, H. W. URSPRUNG, *Do Civil and Political Repression Really Boost Foreign Direct Investments?*, in *Economic Inquiry*, Oxford University Press, October 2002, vol. 40(4).
- P. HIRST, G. THOMPSON, *Globalization in question: the international economy and the possibilities of governance*, Cambridge, 1997.

- P. HIRST, G. THOMPSON, *La globalizzazione dell'economia*, Roma, 1997.
- P. JUAREZ PEREZ, *De Maastricht a Ámsterdam: cinco años de ciudadanía*, Edición EINSA, in *Gaceta Jurídica de la CE y de la Competencia*, Boletín num. 129, Diciembre 1997, Madrid.
- P. MACKLEM, *Labour Law Beyond Borders*, in *Journal of International Economic Law*, vol. 5, issue 3, 2002.
- P. MACKLEM, *The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?*, in P. ALSTON (edited by), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005.
- P. MERCADO, *El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada*, in J.R. CAPELLA (a cura di), *Transformacione del derecho en la mundializacion*, CGPJ, 1999.
- P. MORICI, E. SCHULZ, *Labour Standards in the Global Trading System*, Washington D.C, Economic Strategy Institute, 2001.
- P. OLIVELLI, *Diritto sociale e "metodo di coordinamento aperto" in Europa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002.
- P. PASSAGLIA, *Il trattato di Lisbona: qualche passo indietro per andare avanti*, in *Il Foro italiano*, 2008, n. 1.
- P. PONZANO, *Le traité de Lisbonne: l'Europe sort de sa crise institutionnelle*, in *Revue du droit de l'Union européenne*, 2007, n. 3.
- P. STALKER, *Workers without frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*, 2000.
- P. VERGE, *Les Dilemmes de l'ANACT: Ambiguïté ou Complémentarité?*, in *Relation Industrielle*, vol. 54, num. 2, 1999.
- P. WATSON, *The Community Social Charter*, in *Common Market Law Review*, vol. 28, 1991.
- P.G. MONATERI, *Lex mercatoria e competizione tra ordinamenti*, in *Sociologia dir.*, 2005, fasc. 2, pp. 229 e ss..

- P.G. MONATERI, *Contratto e globalizzazione: introduzione*, in C. AMATO, G. PONZANELLI (a cura di), *Global law v. local law*, Torino, 2006.
- P.J. HARVEY, *The North American Agreement on Labour Cooperation: A Non – Governmental View*, paper presentato alla conferenza su *Social Clauses and Environmental Standards in International Trade Agreements: Links, Implementation and Prospects*, 31 Maggio 1996, Bruxelles (disponibile online all'indirizzo: www.laborrights.org/publications/naalc.html).
- P.M. DUPUY, *L'Unité de l'Ordre Juridique International*, in *RCADI*, 2002, vol. 297.
- P.M. DUPUY, *The danger of fragmentation or unification of the international legal system and the international Court of Justice*, in *New York University Journal of International Law and Politics*, 31/1999.
- PALOMEQUE LOPEZ M.C., *La funcion y la refundacion del Derecho del Trabajo*, in *Relaciones Laborales*, tomo II – 2000.
- PH. RUDOLPH, *The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises*, in R. MULLERAT, D. BRENNAN (eds.), *Corporate social responsibility: the corporate governance of the 21st century*, The Hague, 2005.
- PRELIMINARY REPORT OF THE SECRETARY GENERAL, *Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights*, Doc. UN A/55/342, 31 August 2000.
- R. ADAM, *Attività normative e di controllo dell'Oil e evoluzione della Comunità internazionale*, Milano, 1993.
- R. ALOS, P. JODAR, *Globalizacion economica , cambios en los modelos de empresa, segmentacion del trabajo y relaciones laborales*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, num. 2, monografico sobre "Sindacalismo y globalizacion", 2002.
- R. BLANPAIN, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, 2002.

- R. BLANPAIN, M. COLUCCI, *The globalisation of labour standards: the soft law track*, in *Bulletin of comparative labour relations*, The Hague, 2004.
- R. BLANPAIN, *Reexamen des principes directeurs de l'OECD a l'intention des entreprises multinationales. Revisions suggerees a apporter au chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles*, Paris, 1999, OCDE.
- R. BLANPLAIN, *Il Trattato di Amsterdam e le sue conseguenze: fine del modello sociale europeo*, in *Dir. lav.*, 1998, I.
- R. BONET MARCO, *Introduccion al Acta Unica Europea. Europa, un espacio sin fronteras*, Madrid, ESIC, 1988.
- R. BOURQUE, *Codes de conduite, accords cadres internationaux et responsabilité sociale des entreprises à l'ère de la mondialisation*, in *Revue internationale sur le travail et la société*, 2007, vol. 5, n° 3.
- R. BOURQUE, *International Framework Agreements : A Union Response to Codes of Conduct*, in G. MURRAY, G. TRUDEAU, *Towards a Social Regulation of the Global Firm?*, chap. 9, London, Routledge, 2009.
- R. BOURQUE, *L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation*, in *Nouvelles pratiques sociales*, 2008, vol. 20, n° 2.
- R. BOURQUE, *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, 2005, DP/161/2005, Geneva, International Institute for Labour Studies (IILS), International Labour Office (ILO).
- R. DEL PUNTA, *I diritti sociali come diritti fondamentali: riflessioni sulla Carta di Nizza*, in *Dir. rel. ind.*, 2001.
- R. DORE, *La globalizzazione dei mercati e la diversità dei capitalismi*, Il Mulino, 1996.
- R. E. LIPSEY, *Home and Host Country Effects of FDI*, NBER Working Paper 9293, 2002.

R. FREEMAN, J. MEDOFF, *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books, Inc., 1984.

R. GOPALAKRISNAN, *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, Working paper, International Labour Office, International Labour Standards Department, Geneva (2007).

R. GUILLON, *Syndicats et mondialisation*, Paris, L'Harmattan, 2000.

R. GUMBRELL-MCCORMICK, *Globalization and the dilemma of international trade unionism*, in *Transfer*, 2000, vol. 6, n° 1.

R. HOLTON, *Globalization and the Nation – State*, New York, 1998; G. KREIJEN, M. BRUS, *State, sovereignty and interational governance*, Oxford, 2004.

R. HOWSE, M. TREBILCOCK, *The Fair Trade – Free Trade Debate: Trade, Labour and the Environment*, in *International Review of Law and Economics*, 1996, 16.

R. JENKINS, *Corporale Codes of Conduct, Self Regulation in a Global Economy*, Technology, Business and Society Programme Paper n° 2, April 2001, United Nations Research Institute for Social Development, online at: <http://www.unrisd.org>.

R. JENKINS, R. PEARSON, G. SEYFANG, *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*, UK, Earthscan Publications Ltd, 2002.

R. JONES, *The 1999 Review of OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in R. BLANPAIN (directed by), *Multinational Enterprises and the Social Challenges for the XXIst Century. The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work. Public and Private Corporate Codes of Conduct*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2000, La Haya.

R. LOCKE, T KOCHAN, M. ROMIS, F. QIN, *Mas allà de codigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike*, in *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, num. 1 – 2, 2007.

- R. PANIZZA, *Luci ed ombre della globalizzazione*, in *CI*, 2005.
- R. POSNER, *Some Economics of Labor Law*, in *University of Chicago L. Review*, num. 51, 1984.
- R. ROBERTSON, *Globalizzazione. Teoria sociale e cultura globale*, Trieste, 1999.
- R. ROBERTSON, *Glocalisation, Time – Space and Homogeneity – Hetherogeneity*, in M. FEATHERSTON, S. LASH, R. ROBERTSON (a cura di), *Global Modernities*, London, 1995.
- R. S. IBARRECHE, *Deslocalizacion empresarial (reflexiones desde la perspectiva iuslaboral)*, in *Revista de Derecho Social*, n° 32/2005.
- R. TARLING (ed.), *Flexibility in the Labour Market*, Academic Press, London, 1987.
- R. TAYLOR, *Trade Unions and Transnational Industrial Relations*, 1999, Genève, International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.
- R.E. CAVES, *Multinational enterprises and Economic Analysis*, 2th edition, 1996.
- R.J. FLANAGAN, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford, Oxford University Press, 2006
- R.R. CARLSON, *Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One And How It Ought to Stop Trying*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2001, n° 22.
- R.VAN TULDER, A. KOLK, *Multinationality and Corporate Ethics: Codes of Conduct in the Sporting Goods Industry*, in *Journal of International Business Studies*, 2001, vol. 32, n° 2.
- RENS, *L'Organisation internationale du Travail et la cooperation technique*, in *Rev. Int. Travail*, 1961, pp. 441 e ss.; ILO, *Cooperation technique: perspectives et dimensions nouvelles*, Genere, 1977.
- S. AMIN, *El capitalismo en la era de la globalizacion*, Barcellona, 1999.

- S. BRAUN, *Core Labour Standards and FDI: Friends or Foes? The Case of Child Labour*, *Review of World Economics*, vol. 142, num. 4, December 2006, Springer Berlin, Heidelberg.
- S. CASTLES, *Globalizacion y inmigracion*, in G. AUBARELL, R. ZAPATA (eds.), *Inmigracion y procesos de cambio*, Barcelona, 2004.
- S. CASTLES, *International migration at the beginning of the twenty – first century: global trends and issues*, in *International Social Science Journal*, 2000.
- S. CASTLES, *Migration and Community Formation under Conditions of Globalizations*, in *International Migration Review*, 2002, vol. 36, num. 4.
- S. CAZES, A. NESPOROVA, *Labour Market Flexibility in the Transition Countries: How Much is too Much?*, in *International Labour Review*, 2001, vol. 140, n° 3.
- S. CHARNOVITZ, *Fair Labour Standards and International Trade*, in *Journal of World Trade Law*, 1986, 20.
- S. CHARNOVITZ, *The ILO Convention on Freedom of Association and its Future in the United States*, in *American Journal of International Law*, 2008, vol. 102, n° 1, GWU Law School Public Law Research Paper n° 409. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1136368>.
- S. CHARNOVITZ, *The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regime: a historical overview*, in *International Labour Review*, 1987, vol. 126.
- S. CHARNOVITZ, *The International Labour Organization in its second century*, in *Max Planck yearbook of United Nations Law*, 2000.
- S. CHARNOVITZ, *The Labor Dimension of the Emerging Free Trade Area of the Americas*, in P. ALSTON (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2005.
- S. CHARNOVITZ, *The NAFTA Environmental Side Agreement: Implications for Environmental Cooperation, Trade Policy, and American*

Treatymaking, in *Temple International and Comparative Law Journal*, 1994.

S. CHARNOVITZ, *The WTO and the Rights of the Individual*, in *Intereconomics*, vol. 36, Heidelberg, Springer Verlag, March – April 2001.

S. CHARNOVITZ, *Trade, Employment and Labour Standards: The OECD Study and recent Developments in the Trade and Labour Standards Debate*, in *Temple International & Comparative Labour Journal*, 1997.

S. CHARNOVITZ, *Two centuries of participation: NGO's and International Governance*, in S. CHARNOVITZ, *Trade Law and Global Governance*, London, 2002.

S. DEAKIN, *Enterprise Risk: The Juridical Nature of the Firm Revisited*, in *Industrial Law Journal*, 2003, Vol. 32.

S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, 2005, Oxford, Oxford University Press.

S. DEAKIN, *The Changing Concept of "Employer" in Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 2001, Vol. 30.

S. F. DIAMOND, *Labour Rights in the Global Economy: A Case Study of the North American Free Trade Agreement*, in L. COMPA, S.F. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, Pennsylvania, 1996.

S. GIUBBONI, *Da Roma a Nizza. Libertà economiche e diritti sociali fondamentali nell'Unione europea*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2004.

S. GIUBBONI, *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario. Una rilettura alla luce dell Carta di Nizza*, in *Dir. Un. Eur.*, 2003, 2 – 3.

S. GOLUB, *International Labour Standards and International Trade*, working paper, IMF Research Department, 1997.

S. GROSSMAN, *Global Struggles for Global Standards: A Strategic Analysis of Transnational Union Campaigns*, Senior Honors Thesis, Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, 2006.

- S. HOBE, *The era of globalisation as a challenge to international law*, in *Duquesne Law Review*, 40/2002.
- S. METAXAS, *Enterprises transnationales et codes de conduite*, Zurich, 1988.
- S. NADALET, Diritto del lavoro e diritto della concorrenza : articolazioni possibili. Qualche proposta scomoda in tema di « globalizzazione », in *Lav. Dir.*, 2002.
- S. POLASKI, *Trade and Labour Standards: a Strategy for Developing Countries*, Carnegie Endowment for International Peace (CEIP), 2003.
- S. REGENT, *The Open Method of Co-ordination: A Supranational form of Governance?*, International Institute for Labour Studies, discussin paper dp/137/2002.
- S. RODOTÀ, *La Carta come atto politico e documento giuridico*, in *Riscrivere i diritti in Europa. Introduzione alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001.
- S. RODOTA', *Quale diritto per il nuovo mondo*, in F. SEDDA (a cura di), *Glocal sul presente a venire*, Roma 2004.
- S. RÜB, *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings*, 2002, Dusseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- S. SANNA, *Diritti dei lavoratori e disciplina del commercio nel diritto internazionale*, Milano, 2004.
- S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè editore, MI, 2001.
- S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, 2007.
- S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e regole della concorrenza in alcuni casi esemplari della Corte di Giustizia europea*, in *Diritto del Mercato del Lavoro*, 2000.

- S. SCIARRA, *Globale e locale. Prove di razionalità per il diritto del lavoro*, in *Sociologia del diritto*, n° 3/2004.
- S. SCIARRA, *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, in *Centro di Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, Working Paper n° 73/2009, Università degli Studi di Catania.
- S. SCIARRA, *Viking e Laval: sciopero, contratto collettivo e libertà fondamentali nel mercato europeo*, in <http://www.europeanrights.eu/index.php?funzione=S&op=5&id=93>.
- S. SKOGLY, *The Human Rights Obligations of the World Bank and the International Monetary Fund*, London 2001.
- S. SMISMANS, *EU Employment Policy: Decentralisation or Centralisation through the Open Method of Coordination?*, EUI Working Paper LAW n° 204/01, 2004.
- S. VELLUTI, *The European Employment Strategy as a new governance paradigm of EU – level social policy and its implementation through the Open Method of Coordination*, EPIC 2nd, Cohort – 2n Advanced Research Workshop, Florence, 16 – 22 May 2002.
- S.C. SIEBERSON, *Dividing Lines Between the European Union and Its Member States: The Impact of the Treaty of Lisbon*, The Hague, T.M.C. Asser Press, 2008.
- S.J. SILVIA, *The Social Charter of European Community: an Defeat for European Labour*, in *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 44, num. 4, 1991.
- SHOTWELL (edited by), *The Origins of the International Labour Organization*, New York, 1934.
- SMOLIN, *Strategic choices in the international campaign against child labor*, in *Human rights quarterly*, 2000.
- STONE K.V.W., *A new labor law for a new world of work: the case for a comparative - transnational approach*, in *Comparative labor law & policy journal*, Spring 2007, volume 28, n° 3.

- SUPIOT A., *Derecho y trabajo: un mercado global de normas*, in *New left review*, n° 39/2006.
- T. AIDT, Z. TZANNATOS, *Unions and collective bargaining. Economic effects in a global environment*, 2002, Washington.
- T. BARTLEY, *Corporate accountability and the privatization of labour standards: struggles over codes of conduct in the apparel industry*, in H. PRECHEL (director), *Research in political sociology – volume 14: politics and the corporation*, OXFORD, JAI Press.
- T. COTTIER, J. PAUWELYN, E. BURGI (eds.), *Human Rights and Interational Trade*, cit.; F. ABBOTT, C. BREINING – KAUFMANN, T. COTTIER (eds.), *International Trade and Human Rights. Foundations and Conceptual Issues*, University of Michigan, 2006.
- T. FRIEDMAN, *The Lexus and the olive tree*, New York, 2000, 9.
- T. GREVEN, *Transnational “Corporate Campaigns”: A Tool for Labour Unions in the Global Economy?*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003, vol. 19, n° 4.
- T. HERON, *Export Processing Zones and Policy Competition for Foreign Direct Investment: The Caribbean ‘Offshore’ Development Model*, in G. HARRISON (edited by), *Global Encounters: International Political Economy, Development and Globalization*, London, Palgrave Macmillan, 2004.
- T. KEARNEY, *Where to locate: selecting a country for offshore business processing*, 2003, in www.tecnociencia.es/especiales/deslocalizacion_empresarial/3.htm.
- T. LEE, *Linking Trade agreements and labor standards: the NAALC as a model*, in *Am. U. J. International Law and Policy*, 1996/1997.
- T. MUCHLINSKI, *Globalization and legal research*, in *International Law Review*, 37/2003.
- T. MULLER, S. RUB, *Towards Internalisation of Labour Relations? Global Union Networks and International Framework Agreements – Status Quo*

and Prospects, European and Global Industrial Relations Research Group, Fachhochschule Fulda, University of Applied Sciences, 2005.

T. NOVITZ, *Freedom of Association and "Fairness at Work" – An Assessment of the Impact and Relevance of ILO Convention n° 87 on its Fiftieth Anniversary*, in *Industrial Law Journal*, 1998, vol. 27, n° 3.

T. TREU, *L'internazionalizzazione dei mercati: problemi di diritto del lavoro e di metodo comparato*, in *"Scritti in onore di Rodolfo Sacco", I*, Giuffrè, MI, 1994.

T. TREVES, *Diritto Internazionale. Problemi Fondamentali*, Milano, 2005.

T.K. HERVEY, J. KENNER (edited by), *Economic and social rights under the Eu Charter of fundamental right: a legal perspective*, Hart Publishing, 2003.

T.N. SRINIVASAN, *International Trade and Labour Standards from an Economic Perspective*, in P. VAN DIJCK, G. FABER (edited by), *Challenges to the New World Trade Organization*, The Hague, 1996.

T.N. SRINIVASAN, *Trade and Human Rights*, Discussion Paper n° 765, Economic Growth Center, Yale University, 1996.

T.R. DONAHUE, Secretary-Treasurer of the AFL-CIO, *Understanding the NAFTA*, 129 (1994).

Tribunale di primo grado CE, 15 Gennaio 2003, T – 377/00.

Tribunale di primo grado CE, 29 Aprile 2004, T – 236/01, T – 239/01, T – 244/01, T – 246/01, T – 251/01, T – 252/01.

Tribunale di primo grado CE, 3 Maggio 2002, T – 177/01.

Tribunale di primo grado CE, 30 Gennaio 2002, T – 54/99.

TSOGAS, *Labour Standards in the Generalized Systems of Preferences of the European Union and the United States*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2000.

U. BECK, *Was ist globalisierung*, Frankfurt, 1997.

- U. MUCKENBERGER, *Alternative mechanisms of voice representation*, in B. BERCUSSON, C. ESTLUND (edited by), *Regulating labour in the wake of globalization. New challenges, new institutions.*
- U. ROMAGNOLI, *El derecho del trabajo en la era de la globalizacion*, en *Revista de derecho social*, n° 24/2003.
- U. VILLANI, *Diritti fondamentali tra Carta di Nizza, Convenzione europea dei diritti dell'uomo e progetto di Costituzione europea*, in *Dir. Un. Eur.*, 2004.
- UN Doc. A/CN.4/L.268 (1 Agosto 2002).
- UN Doc. A/CN.4/L.644 (18 Luglio 2003).
- UN Doc. A/CN.4/L.676 (29 Luglio 2005).
- UN Doc. A/CN.4/L.682 (13 Aprile 2006).
- UN SUB – COMMISSION ON THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, 13 August 2003, UN Doc E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.
- UNITED NATIONS, *Guide to the Global Compact: a Practical Understanding of the Vision and nine principles*, in www.unglobalcompact.org.
- V. AGRAWAL, D. FARREL, *Who wins in offshoring*, *McKinsey Quarterly*, Dicembre 2003.
- V. AGRAWAL, D. FARREL, J. K. REMES, *Offshoring and beyond*, *McKinsey Quarterly*, Dicembre 2003.
- V. MARLEAU, *Reflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail*, in *Les normes internationales du travail, un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, ILO, 2004.
- V. MUNDLAK, *The Transformative Weakness of the Global Core Labour Rights in Changing Welfare Regimes*, paper prepared for the Conference *Globalization and Welfare State*, 2001, available at web.mssc.huji.ac.il/law/minerva/globalization/mundlak.htm.

- V. RUPPANNER, *Commerce et droits humains: conflit ou concordance?*, presentation during the *Cycle de rencontres 2009 of the International Organisation of La Francophonie*, November 2009.
- V. SKOURIS, *Introducing a binding Bill of Rights in of protection of fundamental Rights in the European Union. Can Three parallel systems coexist harmoniously?*, in A. BLANKENAGEL, I. PERNICE, H. SCHULZE FIELIZ (a cura di), *Verfassung im Diskurs der Welt. Liber Amicorum für Peter Häberle*, Tübingen, 2004.
- V.A. LEARY, *The Paradox of Workers' Rights as Labor Rights as Human Rights*, in L. COMPA, S. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights and International Trade*, Philadelphia, Pennsylvania, Pennsylvania University Press, 1996.
- V.A. LEARY, *The WTO and the Social Clause: Post Singapore*, in *European Journal of International Law*, 1997, 1.
- V.E. TOKMAN, *The labour dimensions in MERCOSUR*, in W. MOMM (edited by), *Labour Issues in the context of Economic Integration and Free Trade: a Caribbean Perspective*, International Labour Organization Caribbean Office, 1999, Port of Spain.
- VILLIGER, *Customary International Law and Treaties*, The Hague, Boston, London, 1997.
- W. ALFORD, *The North American Free Trade Agreement and the Need for Candor*, in *Harvard International Law Journal*, 1993, 34.
- W. BENEDEK, K. DE FEJTER, F. MARELLA (eds.), *Economic Globalization and Human Rights*, Cambridge University Press, 2007.
- W. CAIRNS, *Introduction to European Union Law*, Cavendish Publishing, London, 2002.
- W. COOK, *Exercising power in a prisoner's dilemma: transnational collective bargaining in an era of corporate globalisation?*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n° 4, 2005.

- W. MARTIN, K MASKUS, *Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy*, in *Review of International Economics*, vol. 9, num. 2, 2001.
- W. MILBERG, M. AMENGUAL, *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends*, International Labour Office, Geneva, 2008.
- W. REINICKE, J.M. WITTE, *Interdependence, Globalization, and Sovereignty: The Role of Non-Binding Legal Accords*.
- W. SANGUINETI RAYMOND, A. GARCIA LASO, *Globalizacion economica y relaciones de trabajo*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003.
- W. SANGUINETI RAYMOND, *La "deconstruccion" del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalizacion: un devenir inevitable?*, in *Relaciones Laborales*, 2004, num. 23.
- W. SENGENBERGER, *The International Labour Standards in a globalised economy: the issues*, in W. SENGENBERGER, D CAMPBELL (edited by), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, ILO, Genere, 1994.
- W. TWINING, *Globalisation and legal theory*, 2000.
- W.B. CREIGHTON, *Combatting Child Labour: the Role of International Labour Standards*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 1997.
- W.B. CREIGHTON, *Freedom of Association*, in R. BLANPAIN, C. ENGELS (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, The Hague, 2001.
- W.B. GOULD IV, *Labour Law for a Global Economy: The Uneasy case for International Labour Standards*, in *Nebraska Law Review*, 80, 2001, pp. 715 e ss.; in R.J. FLANAGAN, W.B. GOULD IV (edited by), *International Labour Standards, Globalisation, Trade and Public Policy*, Stanford, 2003.
- W.C. JENKS, *Law, Freedom and Welfare*, London, Stevens and Sons, 1963, p. 103.

- X. LIU, C. WANG, *Does foreign direct investment facilitate technological progress? Evidence from Chinese industries*, *Research Policy*, Volume 32, Issue 6, June 2003.
- X. WAN, *A literature review on the relationship between foreign direct investment and economic growth*, *International Business Research*, vol. 3, n° 1, January 2010, (available also at www.ccsenet.org/ibr).
- Y. DEVUYST, *Treaty reform in the European Union: the Amsterdam process*, in *Journal of European Public Policy*, 1998.
- Z.F. ARAT, *Analyzing child labor as a human rights issue*, in *Human rights quarterly*, 2002.