

RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

Direttore

Silvia Ciucciovino
Università degli Studi Roma Tre

Comitato scientifico

Anna Maria Alaimo
Università degli Studi di Catania

Ilario Alvino
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Stefano Bellomo
Università degli Studi di Perugia

Maria Teresa Carinci
Università degli Studi di Milano

Luisa Corazza
Università degli Studi del Molise

Pietro Lambertucci
Università degli Studi dell’Aquila

Arturo Maresca
Sapienza— Università di Roma

Roberto Romei
Università degli Studi Roma Tre

Franco Scarpelli
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Patrizia Tullini
Università di Bologna

Gaetano Zilio Grandi
Università Ca’ Foscari Venezia

Giuseppe Santoro Passarelli
Sapienza— Università di Roma

Vito Sandro Leccese
Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele De Luca Tamajo
Università degli Studi di Napoli Federico II

Edoardo Ales
Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Riccardo Del Punta
Università degli Studi di Firenze

Antonella Occhino
Università Cattolica del Sacro Cuore — Facoltà di Medicina e Chirurgia

RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO



La collana vuole promuovere, in un momento di grande trasformazione della legislazione lavoristica, l'approfondimento e il dibattito scientifico plurale in materia di lavoro, anche in relazione ai profili evolutivi della materia. Per questo motivo la collana vuole dare spazio a una riflessione scientifica di ampio respiro ed estesa su diversi ambiti, anche al fine di riannodare i legami indispensabili tra la materia del rapporto di lavoro, dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza e della sicurezza sociale. Dall'altro lato, la collana intende dare spazio e valorizzare riflessioni giuslavoristiche attente ai profili interdisciplinari e ai punti di contatto con altre discipline sociali limitrofe che si occupano del lavoro e che possono aiutare il giurista a comprendere e a dare forma alle norme. Nello spirito di massima partecipazione al dibattito, anche delle giovani generazioni di studiosi, la collana ospita monografie, opere collettanee, ricerche, studi tematici elaborati sulla base di *call for papers* periodiche lanciate alla comunità scientifica su specifici argomenti ritenuti di particolare interesse.

In "Riflessioni giuridiche sul lavoro" sono pubblicate opere di alto livello scientifico. Il direttore approva le opere e le sottopone a referaggio con il sistema del « doppio cieco » (« *double blind peer review process* ») nel rispetto dell'anonimato sia dell'autore, sia dei due revisori incaricati. I revisori rivestono o devono aver rivestito la qualifica di professore universitario di prima fascia nelle università italiane o una qualifica equivalente nelle università straniere. Ciascun revisore formulerà una delle seguenti valutazioni: a) pubblicabile senza modifiche; b) pubblicabile previo apporto di modifiche; c) da rivedere in maniera sostanziale; d) da rigettare, tenendo conto della: a) significatività del tema nell'ambito disciplinare prescelto e originalità dell'opera; b) rilevanza scientifica nel panorama nazionale e internazionale; c) attenzione adeguata alla dottrina e all'apparato critico; d) adeguato aggiornamento normativo e giurisprudenziale; e) rigore metodologico; f) proprietà di linguaggio e fluidità del testo; g) uniformità dei criteri redazionali. Nel caso di giudizio discordante fra i due revisori, la decisione finale sarà assunta dal direttore, salvo casi particolari in cui il direttore medesimo provvederà a nominare tempestivamente un terzo revisore a cui rimettere la valutazione dell'elaborato. Le schede di valutazione verranno conservate, in doppia copia, in appositi archivi. Il termine per la valutazione non deve superare i venti giorni, decorsi i quali il direttore della collana, in assenza di osservazioni negative, ritiene approvata la proposta. Sono escluse dalla valutazione gli atti di convegno, le opere dei membri del comitato e le opere collettive di provenienza accademica. Il direttore, su sua responsabilità, può decidere di non assoggettare a revisione scritti pubblicati su invito o comunque di autori di particolare prestigio.

Maria Giovannone

**La tutela dei *labour standards*
nella catena globale del valore**





Aracne editrice

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

Copyright © MMXIX
Gioacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

www.gioacchinoonoratieditore.it
info@gioacchinoonoratieditore.it

via Vittorio Veneto, 20
00020 Canterano (RM)
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-2678-3

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: luglio 2019

- 9 *Introduzione*
- 39 **Capitolo I**
Le tensioni tra mercato e modello sociale nell'azione interna dell'Unione europea e la concorrenza tra ordinamenti lavoristici dei Paesi membri
- 1.1. Le controverse intersezioni tra lo *standard setting* internazionale ed il modello sociale europeo, 39 — 1.2. Gli strumenti anti *dumping* e di armonizzazione sociale nel contesto europeo, 49 — 1.3. La natura più ampia e complessa del difficile bilanciamento tra concorrenza e lavoro nei Paesi membri, 59 — 1.4. Le interconnessioni con la mobilità transnazionale dei lavoratori e la libertà di stabilimento delle imprese, 61 — 1.5. Crisi del modello europeo e “opzione sovranista”, 77 — 1.6. Lo “spettro” della retrocessione delle tutele sociali consolidate: cenni al “modello” Brexit, 81 — 1.7. Quali prospettive evolutive per la sostenibilità sociale in Europa?, 87 — 1.8. Il ruolo delle *conflict-rules* e la necessità di rafforzamento del sistema di internazional-privatistico, 94.
- 109 **Capitolo II**
L'azione esterna dell'Unione europea nell'affermazione internazionale dei labour standards
- 2.1. L'Unione Europea come esportatore di tutele sociali nello scenario globale, 109 — 2.2. Il Sistema di Preferenze Generalizzate, 111 — 2.3. La clausola sociale negli accordi commerciali: limiti e prospettive di potenziamento, 117 — 2.4. Il dibattito sulla clausola ISDS, 129 — 2.5. Gli accordi commerciali di ultima generazione, 132 — 2.6. Le innovazioni del CETA—*Comprehensive Economic and Trade Agreement* e le prospettive del TTIP — *Transatlantic Trade and Investment Partnership*, 134 — 2.7. L'accordo di partenariato economico tra UE e Giappone, 145.
- 149 **Capitolo III**
Le potenzialità degli strumenti privatistici e delle tecniche di regolazione soft
- 3.1. Il ruolo delle imprese nel percorso di sviluppo sostenibile: la Responsabilità

Sociale d'Impresa (RSI), 149 — 3.2. La dimensione europea della RSI, 159 — 3.3. Quali prospettive lavoristiche per la RSI?, 166 — 3.4. Gli strumenti giuridici (privatistici) della RSI, 172 — 3.5. Gli Accordi–quadro internazionali, 191 — 3.6. Breve *focus* sugli *European Framework Agreements* (EFA) e sul ruolo dei Comitati aziendali europei (CAE), 217 — 3.7. La spinta fornita dalle relazioni industriali nelle imprese multinazionali per la diffusione dei diritti fondamentali, 224.

239 Capitolo IV. *Ricadute e prospettive evolutive nell'ordinamento italiano al crocevia tra hard law e soft law*

4.1. Verso una nuova tecnica di regolazione per il diritto del lavoro nazionale, 239 — 4.2. L'esigenza di una *governance* pubblico–privato che ponga al centro gli attori economici (specie multinazionali) e gli attori sociali, 240 — 4.3. Suggestioni dallo scenario comparato, 245 — 4.4. Analogie valoriali e possibile evoluzione del quadro normativo nazionale, 255 — 4.5. Le prospettive offerte dal d.lgs. n. 231/2001, 263 — 4.6. La responsabilità di impresa e la funzione dei modelli di organizzazione e gestione, 268 — 4.7. I modelli di organizzazione e gestione nel Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 30 d.lgs. n. 81/2008), 276 — 4.8. Modelli organizzativi e prevenzione del fenomeno del caporalato, 279 — 4.9. La prospettiva della qualificazione delle imprese, 283 — 4.10. Una ipotesi di “responsabilizzazione giuridica” delle imprese multinazionali, 290.

303 *Conclusioni*

307 *Bibliografia*

Introduzione

Nel dibattito scientifico nazionale¹ ed internazionale², vi è da tempo una profonda riflessione³ sul ruolo che il diritto del lavoro può svolgere nella regolazione della concorrenza.

Le analisi di questo tipo si sono negli ultimi anni intensificate⁴ in coincidenza con la crisi economica, la “rottura” del modello di crescita lineare del pianeta⁵ e, in parallelo, con la messa in discussione delle categorie

1. Nel dibattito nazionale cfr. P. ICHINO, *Perché i giuslavoristi non possono ignorare l'economia del lavoro*, www.pietroichino.it; come pure P. ICHINO, *Il dialogo tra economia e diritto del lavoro*, in RIDL, n. 1/2001, pp. 165–201; L. MARIUCCI, *Riflessioni su “L’idea di diritto del lavoro, oggi”*, LD, a. XXX, n. 1, inverno 2016, pp. 131 ss.; M. BARBIERI, *Rileggendo Un profilo ideologico del diritto del lavoro di M.G. Garofalo*, ivi, 2015, pp. 105 e ss.; R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, ivi, 2013, pp. 37 ss.; O. MAZZOTTA, *Valutare il diritto del lavoro: ovvero l’utopia della vita esatta*, ivi, 2010, p. 196; R. DEL PUNTA, *L’Economia e le ragioni del diritto del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle relazioni industriali*, n. 89/2001, pp. 1–33. Più di recente cfr. P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in RIDL, n. 2/2018, pp. 199–233.

2. Sul punto, nel dibattito internazionale fondamentale la riflessione di A. PERULLI, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in LD, 2011, pp. 13 e ss.; S. LEADER, *I diritti sociali nell’economia globale*, in RGL, n. 3/2015, pp. 753–763; S. DEAKIN, *The contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds), *The idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, pp. 156–173 e di S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Il diritto del lavoro e la teoria economica. Un rivisitazione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, n. 4/1989, pp. 84 e ss. Inoltre; R. DEL PUNTA, *Economic Challenge to Labour Law*, in A. LYON CAEN, A. PERULLI (a cura di), *Evaluate Labour Law*, Cedam, Padova, 2010, pp. 77–92.

3. Cfr. sul punto M. Volpe, *Delocalizzazioni e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, ivi, pp. 45 ss.; R. Pessi, *Dumping sociale e diritto del lavoro*, RDSS, 2011, pp. 617 e ss.; ID *Lavoro, mercato, “ordine spontaneo”, regolazione transnazionale*, in RIDL, n. 1/2009, pp. 277 ss.; S. LEADER, *I diritti sociali nell’economia globale*, in RGL, n. 3/2015, pp. 753–763; A. LO FARO, *Compatibilità economiche, diritto del lavoro e istanze di tutela dei diritti fondamentali. Qualche spunto di riflessione dal caso italiano*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, n. 142/2014, pp. 276 e ss.; P. LAMBERTUCCI, *Globalizzazione e diritto del lavoro: brevi spunti di riflessione*, in *Dir. Merc. Lav.*, n. 1/2010, pp. 27 e ss. Sul tema di grande interesse sono altresì, in senso ampio, i volumi di S. CASSESE, *Il diritto globale*, Einaudi, Torino, 2009 e di A. ALAIMO, *Il diritto sociale al lavoro nei mercati integrati*, Giappichelli, Torino, 2009.

4. Cfr. La riflessione di R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *L’idea del diritto del lavoro oggi*, Wolters Kluwer Cedam, 2016, p. 14. L’Autore osserva come, diversamente da altri Paesi, nella cultura giuslavorista italiana il tema della legittimità della funzione regolatrice della concorrenza non si sia mai veramente posto.

5. Parla di crisi dei modelli di crescita lineare E. GIOVANNINI, *Utopia sostenibile*, Laterza, Bari, 2018, pp. 3–10.

giuslavoristiche tipiche⁶. Si tratta di fenomeni che, nel loro complesso, inducono ad ipotizzare molteplici interazioni possibili tra lavoro e concorrenza⁷, sullo sfondo della crescente globalizzazione⁸, della transnazionalizzazione delle attività di impresa — nell’ambito delle “catene globali del valore”⁹ — e della competizione regolativa fra ordinamenti giuridici, spesso non adeguatamente governate, sia dal diritto nazionale, che da quello europeo¹⁰ e internazionale¹¹.

L’interesse nei confronti di queste tematiche è stato acuito dalla crescente mobilità internazionale delle persone¹² e dai più recenti fenome-

6. Sul tema si veda la riflessione di G. SANTORO PASSARELLI, *La funzione del diritto del lavoro*, in RIDL, n. 3/2018, pp. 339–355; nonché T. TREU, *Una seconda fase della flexicurity per l’occupabilità*, in DRI, 3, pp. 597 e ss. Si veda altresì M. T. CARINCI, *Il dialogo tra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un’idea*, in ADL, 2007, 4–5; L. CORAZZA, R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2014, p. 14; A. Perulli (a cura di), *L’idea del diritto del lavoro oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 2016, p. 255 e ss. e, più in generale, B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT, n. 111/2014.

7. Cfr. D. GOTTARDI, *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell’ordinamento dell’Unione Europea*, in GDLRI, n. 128/2010, pp. 511 ss.; V. BRINO, *Diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, RGL, n. 1/2005, pp. 318 e ss.

8. Secondo la definizione fornita dal premio Nobel per l’economia J.E. STIGLITZ, la globalizzazione è intesa quale “*maggior integrazione tra i paesi e i popoli del mondo, determinata dalla riduzione dei costi dei trasporti e delle comunicazioni e dall’abbattimento delle barriere artificiali alla circolazione internazionale di beni, servizi, capitali, conoscenza e (in minore misura) delle persone*”. Sul punto cfr. E. Stiglitz *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, Torino, 2002, pp. 9 e ss.

9. Sul concetto di catene globali del valore e sulle problematiche giuridiche alle stesse associate cfr. V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e novi esperimenti regolativi*, in DRI n. 1/2018, pp. 171 e ss.

10. Vedi sul punto la riflessione di A. MARESCA, *Concorrenza tra ordinamenti e diritto del lavoro*, in A. PLAIA (a cura di), *La competizione tra ordinamenti giuridici, Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo*, Giuffrè, Milano, 2007, pp. 111–127.

11. Sul tema cfr. A. PERULLI, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, LD 2011, pp. 13 ss.; M. VOLPE, *Delocalizzazioni e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, ivi, 45 ss.; R. PESSI, *Dumping sociale e diritto del lavoro*, RDSS, 2011, 617 ss.; ID *Lavoro, mercato, “ordine spontaneo”, regolazione transnazionale*, in RIDL, n. 1/2009, pp. 277 ss.; C. MASSIMIANI, *La qualità del lavoro nell’esperienza dell’OIL e nelle politiche sociali europee*, Lulu Press, Raleigh, 2010, p. 170 e ss.; V. BRINO, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell’Unione Europea*, Cedam, Padova, 2012, pp. 1–208.

12. La mobilità internazionale è infatti in costante crescita, in particolare nelle imprese multinazionali, implicando talvolta una scelta tra istituti giuridici anche molto diversi — trasferta, distacco e trasferimento — che dipende non solo dalla natura temporanea o definitiva dello spostamento che si intende realizzare, ma anche dalla organizzazione e dalle relazioni commerciali del datore di lavoro, dovendo distinguere a seconda che l’attività produttiva o la prestazione di servizi sia realizzata da un unico soggetto economico o da una pluralità di soggetti economici giuridicamente separati, come avviene nei gruppi o nelle reti di imprese. Per una ricostruzione del fenomeno cfr. L. DEL VECCHIO, *Il Lavoro italiano all’estero*, Aracne, 2017, pp. 19–22; I. BRESCIANI, *La mobilità internazionale dei lavoratori*,

ni migratori¹³ che stanno alimentando in molti Paesi Occidentali, inclusa

in RGL, 2/2018, pp. 293–305; e ancora V. BRINO, E. GRAGNOLI, *Il lavoro nelle imprese multinazionali*, in RGL, n. 2/2018, pp. 209–219; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in RGL, n. 2/2018, pp. 250–271.

13. Ma la mobilità transnazionale richiama, dal canto suo, anche i massicci fenomeni migratori, in atto dai Paesi poveri verso il mondo occidentale (*in primis* l'Europa) che stanno connotando di ulteriori sfumature le problematiche già esistenti e legate al potenziale sfruttamento di standard sociali più bassi nei Paesi di origine da parte delle "economie forti", considerato che il fenomeno migratorio alimenta un *dumping* sociale di ritorno, indotto dalla presenza di lavoratori migranti e più vulnerabili nei mercati del lavoro interni ai Paesi Occidentali, alimentato dal potenziale sfruttamento di coloro che la letteratura tende a qualificare come "i nuovi schiavi", poiché relegati nell'economia informale o nei cosiddetti lavori poveri. Sui lavori poveri si veda CNEL, *Rapporto su Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva*, 2018, pp. 61–68; L. CALAFÀ, *Undocumented work (by foreigners) and sanctions. The situation in Italy*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"–INT, n. 321/2017; M. RUSSO, *Qualche riflessione sul lavoro irregolare*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 339/2017; L. VALENTE, *Contrasto alla povertà e promozione del lavoro tra buoni propositi e vecchi vizi*, in DRI, n. 4/2018, pp. 1081–113; N. DE MARINIS, *Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche (Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 344/2017. Da anni, infatti, la questione relativa alla gestione dei fenomeni migratori sta sollevando numerose difficoltà di gestione e collaborazione tra gli Stati membri dell'Unione europea, in ragione della necessità di conciliare il principio-cardine di solidarietà con le esigenze di salvaguardia del mercato interno e dei cittadini nazionali. In effetti, le ondate di migrazione verso l'Europa stanno rappresentando un impegnativo stress-test sulla tenuta delle politiche comunitarie a fronte delle reazioni protezioniste della maggior parte degli Stati membri UE. La questione cardine ha come presupposto giuridico le inadeguate competenze in materia che i Trattati attribuiscono all'Unione europea, la quale può, sì, sviluppare una politica comune in materia di immigrazione (art. 79 TFUE), ma non può stabilire le quote di accoglienza per gli Stati membri. Per di più, la caratterizzazione dell'immigrazione economica non rientra *de jure* negli obiettivi dell'UE cui è preposto il generale compito di una «gestione efficiente dei flussi migratori». In tal senso va quindi vista l'adozione delle direttive settoriali tra cui: direttiva 2009/50/CE (condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati); direttiva 2014/36/UE (condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali); direttiva 2014/66/UE (condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari); direttiva 2016/801 (condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di ricerca, studio, tirocinio, volontariato, programmi di scambio di alunni o progetti educativi, e collocamento alla pari). L'ostilità ai "grandi numeri" di ingresso e la difficoltà di definire indirizzi e regole per la gestione comunitaria dell'immigrazione ha portato gli Stati membri a rifiutare un approccio regolatorio orizzontale sulle condizioni di ingresso e di soggiorno in modo da uniformare requisiti e diritti per tutti gli stranieri che desiderano entrare nel territorio UE in cerca di lavoro. Quello della migrazione economica verso l'UE appare pertanto come un fenomeno persistente. Gli sforzi delle istituzioni europee verso la gestione sistematica e strutturata dei flussi migratori risponde alla esigenza di governare una situazione ormai, per molti versi, normalizzata e distante dalla concezione emergenziale del fenomeno. In questa direzione si impenna il piano europeo di creare canali legali di migrazione che tengano anche conto degli scopi economici, coordinando progetti pilota nei Paesi terzi e sostenendo finanziariamente gli Stati membri che si impegnano in maniera volontaria. Cfr. sul punto la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico

l'Italia, un più ampio dibattito tra sovranismo e globalismo che inevitabilmente si riflette anche sulle tecniche di regolazione delle tutele per la persona nel mercato del lavoro e nel posto di lavoro¹⁴.

e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'attuazione dell'agenda europea sulla migrazione, COM(2017) 558 final, Bruxelles, 27 settembre 2017 e la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo e al Consiglio — Relazione sullo stato di attuazione dell'agenda europea sulla migrazione, COM(2018) 250 final, Bruxelles, 14 marzo 2018 nonché l'integrale documento di F.C. RODA, *The management of legal economic migration by the European Union, Proposals following the United Nations*, New York, 2016.

14. Molto interessante al riguardo il dibattito in corso nel nostro Paese tra sovranismo e globalismo in termini di tecniche regolatorie del diritto del lavoro e della previdenza sociale, in un contesto di emergenza sociale e di nuove esigenze di solidarietà intergenerazionale. Un dibattito che si riflette interamente nei più recenti provvedimenti normativi rispettivamente in tema di riforma del mercato del lavoro, d.l. n. 87/2018, conv. in L. n. 96/2018 (cosiddetto "decreto dignità"), del sistema pensionistico e del sistema di riforma dei centri per l'impiego connessa alle misure in tema di cosiddetto "reddito di cittadinanza"; questi ultimi per effetto del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 recante *Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*. Sul tema del dibattito tra sovranismo e globalismo cfr. P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, cit. pp. 199–233; L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"—IT, n. 377/2018; M. DE LUCA, *Il lavoro nel diritto comunitario (ora europolitano) e l'ordinamento italiano: (più di) trent'anni dopo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"—IT, n. 370/2018. Nella prospettiva europea A. PERULLI, *L'idea di diritto del lavoro, oggi* in Id. (a cura di), op. cit. e, più radicalmente, S. GIUBBONI, *Lavoro e diritti in crisi: il caso italiano in prospettiva europea*, PD, 2015, pp. 257 e ss.; A. BAYLOS GRAU, *Crisi, modello europeo e riforma del lavoro*, in LD, n. 3/2010, 473 ss; L. MARIUCCI, *Le politiche del lavoro di fronte alla crisi*, in RIDL, n. 2/2009, pp. 3–23. Sul tema altresì interessante la monografia di G. LOY, *Diritto del lavoro e crisi economica. Misure controllo l'emergenza ed evoluzione legislativa in Italia, Spagna e Francia*, Ediesse, Roma, 2011. Analogamente il dibattito si sta articolando da tempo nel Regno Unito, a seguito del referendum su Brexit. Per un approfondimento cfr. A. BOGG, *Beyond Neo-Liberalism: The Trade Union Act 2016 and the Authoritarian State*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 45, Issue 3, 2016, pp. 299–336; M. D. FORD, *The Impact of Brexit on UK Labour Law*, in *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 32, Issue 4, 2016, pp. 473–496; S. JAY, P. DAVIES, M. REID, *Brexit: Implications for Employers*, in *Employee Relations Law Journal*, Vol. 42, n. 3/2016, pp. 69 e ss. Con particolare riguardo poi alle misure del decreto dignità cfr. F. DI NOIA, *Lo chiamavano Dignità: prime note su tecnica e politica a margine del d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT — n. 381/2018 nonché P. PASSALACQUA, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 380/2018. Con riguardo alle prospettive di solidarietà e sostenibilità intergenerazionale cfr. T. TREU, *Sustainable Social Security*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 145/2018; T. TREU, *Protezione sociale ed equilibrio intergenerazionale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 374/2018. Per la prospettiva europea S. SCIARRA, *Ci sarà una solidarietà europea?*, in Riv. Dir. Sic.soc, n. 1/2016, pp. 1–20; E. ALES, *Diritto del lavoro, diritto della previdenza sociale, diritti di cittadinanza sociale: per un sistema integrato di microsistemi*, in ADL, n. 3/2001, pp. 981–1007; G. G. BALANDI, *Sulla possibilità di misurare la solidarietà*, in *Rechtsgeschichte*, n. 6/2005, pp. 14–28; G. ARRIGO, *I contratti di solidarietà*, in AA.VV. (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni ottanta*, Editoriale Scientifica, Napoli, 1988, vol II, p.131 e ss.; G. G. BALANDI, *Sulla possibilità di misurare la solidarietà*, in *Rechtsgeschichte*, n. 6/2005, pp. 14–28. Sull'impiego dei contratti di solidarietà cfr. G. PERA, *I contratti*

Se infatti l'opzione globalista può avere il limite di affrontare le citate questioni esclusivamente nell'ambito internazionale, tralasciando il ruolo che gli ordinamenti nazionali ancora esercitano, quali principali destinatari della domanda sociale e garanti dei diritti dei lavoratori, l'opzione sovranista tende a ricercare nella spinta protezionistica degli ordinamenti nazionali la soluzione ai fenomeni competitivi sopra anticipati, ipotizzando il rilancio di tecniche regolatorie che avocano alla sola competenza degli Stati-nazione la regolazione delle tutele sociali, mediante la produzione normativa unilaterale di stampo pubblicistico, come frutto di una reazione avversa degli ordinamenti giuridici agli effetti sociali della libera concorrenza, per una maggiore difesa dei confini, non solo economici, ma anche ordinamentali degli Stati-nazione. L'opzione sovranista propugna così la difesa o la riconquista della sovranità nazionale da parte degli Stati, in antitesi alle dinamiche della globalizzazione e in contrapposizione alle (necessarie) politiche sovranazionali — europee ed internazionali — di concertazione, partendo dall'errato presupposto che il necessario affievolimento di sovranità degli Stati, a favore di un ordinamento sovrastatale, tocchi minimamente l'unità politica degli Stati-nazione.

Una soluzione quest'ultima decisamente anacronistica non solo rispetto alla espansione dell'ambito territoriale di operatività delle imprese e di circolazione dei lavoratori, ma altresì rispetto alla evoluzione del contesto ordinamentale italiano, internazionale ed europeo, nel quale si è progressivamente ampliato lo spazio di regolazione affidato, dalle norme di legge, alla fonte privatistica. Ciò, tanto con riferimento ai diversi livelli di contrattazione collettiva ed agli strumenti di responsabilità sociale di impresa, quanto con riferimento al contratto individuale di lavoro.

di solidarietà, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., 1984, pp.69 e ss; M. G. GAROFALO, *Solidarietà e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La solidarietà*, Vita e Pensiero, Milano, 2009, p. 8. Un'ampia trattazione del tema è altresì contenuta nel testo di S. SCIARRA, *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempo di crisi*, Laterza, Roma-Bari, 2013 oltre che nel testo di V. ANNIBALI, *Rapporto di lavoro e solidarietà: verso un modello pluridimensionale*, Franco Angeli, Milano, 2017. Sulla crisi e i sistemi di previdenza sociale per un inquadramento generale cfr M. PERSIANI, *Crisi economica e crisi del welfare state*, Atti delle giornate di Studio AIDLASS, Bologna, 16-17 maggio, Giuffrè, 2014, pp. 133-164; M. CINELLI, *La sfida demografica al sistema delle pensioni tra immaginario e realtà*, in Riv. Dir. Sic. Soc., n. 2/2003, p. 433; G. CASTELLANI, *Il rilancio della previdenza complementare: luci e ombre di una rivalutazione incompiuta*, in Riv. Dir. Sic. Soc., n. 3/2017, pp. 565-592. E più in generale i testi di M. CINELLI, S. GIUBBONI, *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Giappichelli, Torino, 2005; P. BOZZAO, *La tutela previdenziale del lavoratore discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, Torino, 2005; G. CANAVESI, E. ALES, *Il sistema previdenziale italiano. Principi, struttura ed evoluzione*, Collana Fondazione Marco Biagi, Giappichelli, Torino, 2017.

A ben vedere, le spinte protezionistiche sopra evidenziate sono in gran parte dovute ad una visione pessimistica degli effetti giuridici dell'economia globale ritenuta difficilmente conciliabile con la sfera sociale, oltre che ad una profonda sfiducia nei confronti del diritto internazionale e della capacità che esso ha di incidere in modo effettivo sull'evoluzione delle tutele dei lavoratori tanto nei Paesi poveri ed in via di sviluppo, quanto in quelli economicamente avanzati.

In questa visione la globalizzazione, da una parte, è percepita quale causa di erosione dei diritti dei lavoratori, come codificati negli standard sociali internazionali ed europei e già da tempo ampiamente acquisiti e sviluppati dagli ordinamenti giuridici nazionali dei *Developed Countries*, dall'altra quale motivo di rallentamento del già faticoso processo di *enforcement* dei predetti standard, all'interno dei *Developing* e dei *Poor Countries*¹⁵;

15. Nei *Developing Countries*, inoltre, l'effetto negativo trasversale della globalizzazione sarebbe da imputarsi, *in primis*, alla lentezza della crescita economica cui corrisponde la debolezza del ritmo di diminuzione della povertà lavorativa: la quota della popolazione lavorativa che vive in condizioni di estrema povertà diminuisce a lungo termine, raggiungendo nel 2017 l'11,2% nei Paesi emergenti e in via di sviluppo. I timidi segnali positivi hanno comunque annoverato nel 2017 circa 300 milioni di lavoratori che vivono in condizioni di estrema povertà nei Paesi emergenti e in via di sviluppo, una cifra che sale a più di 700 milioni qualora si includano i lavoratori classificati come moderatamente poveri. In particolare, nei Paesi in via di sviluppo il progresso non riesce a tenere il passo con la crescente forza lavoro, tanto che il numero dei lavoratori in estrema povertà nei *Developing Countries* dovrebbe rimanere superiore a 100 milioni, corrispondenti ad un lavoratore su tre. Proprio la crescita della forza lavoro nelle regioni del mondo in cui le condizioni di lavoro sono precarie potrebbe ulteriormente compromettere il progresso globale. Infatti, a medio termine, si verificheranno significativi cambiamenti geografici nella distribuzione globale della forza lavoro, i cui tassi di crescita variano considerevolmente tra le diverse regioni del mondo. In particolare, l'Africa sub-sahariana e l'Asia meridionale ospiteranno il 38% della forza lavoro globale entro il 2030, rispetto al 26% del 1990. Si prospetta dunque che tra il 2017 e il 2030 l'offerta di lavoro — per tutte le età — aumenterà di 198 milioni nella prima e di 166 milioni nella seconda. Appare quindi logico stimare che la quota media globale dei lavoratori colpiti da condizioni di lavoro sfavorevoli potrebbe aumentare nel prossimo futuro, in ragione del fatto che queste due regioni, ad oggi, ospitano la maggior parte dei lavoratori poveri e vulnerabili del mondo. Inoltre, le sfide del mercato del lavoro possono rappresentare un fattore determinante di agitazione sociale. Il quadro socio-economico e politico mondiale è stato infatti contrassegnato da una moderata riduzione dei disordini sociali tra il 2016 e il 2017. Elementi determinanti sono certamente rappresentati dalla stabilizzazione della disoccupazione globale e dalla ripresa della crescita economica, pagando però lo scotto di un grave deterioramento delle condizioni del mercato di lavoro consolidato negli anni addietro. Ciononostante, alcune regioni del mondo hanno sperimentato un aumento dell'indice di disordini sociali; il riferimento particolare è all'America Latina e ai Caraibi, non a caso la regione più gravemente colpita da una scarsa *performance* del mercato del lavoro nel 2017. Sul punto cfr. INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Globalization, Opportunities and Challenges*, World Economic Outlook, Washington, DC, 1997, pp. 16 ss.; OIL, *World Employment Social Outlook — Trends 2018*, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), Geneva, 2018; INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Slowing growth, rising risks*, World Economic Outlook, Washington, DC, September 2011, pp. 90 ss.; INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Seeking sustainable growth:*

in questi ultimi a causa dei limiti intrinseci degli stessi strumenti giuridici adottati poiché carenti sotto il profilo sanzionatorio, della debolezza degli apparati amministrativi nazionali atti a implementare concretamente le tutele da essi riconosciute, nonché della ancora massiccia presenza di lavoro informale e sommerso che, per sua stessa natura, continua a restare estraneo dal campo di applicazione degli standard internazionali¹⁶.

Un primo profilo problematico della globalizzazione riguarda proprio le aree più povere del mondo, in cui l'affermazione piena ed effettiva dei *Core Labour Standards* codificati dall'OIL¹⁷ e della successiva *Decent*

Short-term recovery, long-term challenges, World Economic Outlook, Washington, DC, October 2017; ILO, *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), Geneva, 2016, pp. 31 ss.

16. Sull'impatto negativo della globalizzazione, nei *Developed* quanto nei *Developing Countries*, le istituzioni internazionali sottolineano come sia possibile riscontrare numerose problematiche emergenti che accomunano l'intero mondo globalizzato: dalla trasformazione strutturale dell'economia alle nuove forme di lavoro; dal lavoro informale ai lavoratori vulnerabili, così come l'insieme degli effetti che si ripercuotono sulle poco rosee prospettive di miglioramento e armonizzazione delle condizioni di lavoro a livello globale. Significativa anche la segregazione settoriale e occupazionale, in termini di tipologia e qualità dei posti di lavoro, con tassi di occupazione vulnerabile costantemente più elevati rispetto agli uomini. Sul punto cfr. i report di R. HUSMANN, *Defining and measuring informal employment*, Statistic Paper, ILO, Geneva, February 2004 e di INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, World Economic Outlook, International Monetary Fund (IMF), Washington, DC, October 2017; oltre che OIL, *World Employment Social Outlook — Trends 2018*, International Labour Organization (ILO), Geneva, 2018, pp. 29 ss.; INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Slowing growth, rising risks*, World Economic Outlook, Washington, DC, September 2011, pp. 27 ss.; ILO, *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, International Labour Office (ILO), Geneva, 2016, pp. 86 ss. INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF), *Globalization, Opportunities and Challenges*, World Economic Outlook, Washington, DC, 1997, pp. 11 ss. Nello stesso senso il contributo di C. WILLIAMS, M. LANSKY, *Informal employment in developed and developing economics: perspectives and policy responses*, in *Int. Labor Review*, vol. 152, 2013, pp. 335–380.

17. Per *Core Labour Standards* si intendono i principi fondamentali che sono oggetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL in materia di: a) libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; b) eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; c) abolizione effettiva del lavoro minorile; d) eliminazione della discriminazione in materia d'impiego e professione. I predetti principi sono stati disciplinati nel dettaglio dalle seguenti convenzioni fondamentali: n. 29 sul lavoro forzato (1930); n.87 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale (1948); n.98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1941); n.100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951); n.105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957); n.111 sulla discriminazione (impiego e occupazione) (1958); n.138 sull'età minima (1973); n.182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999). Essi sono considerati vincolanti per tutti gli Stati membri, indipendentemente dalla ratifica delle otto Convenzioni: il vincolo discende infatti direttamente dalla appartenenza all'OIL. Sul punto si vedano G. CASALE, *Il diritto internazionale del Lavoro e il ruolo dell'OIL*, in F. CARINCI, A. PIZZO FERRATO (a cura di), *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 73–84; P. ALSTON, *Core Labour standards*

*Work Agenda*¹⁸ rappresentano ancora un obiettivo lontano.

and the Transformation of the International Labour rights regime, in *European Journal of International Law*, n. 3/2004, pp. 457–521. Più in generale, per un inquadramento delle funzioni dell'OIL cfr. Aa.Vv., *The international Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009* (a cura di International Labour office di Ginevra, 2009); L. MECCHI, *L'Organizzazione Internazionale del lavoro e la ricostruzione europea*, Ediesse, Roma, 2013; R. BLANPAIN, M. COLUCCI (a cura di), *L'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, Jovene, Napoli, 2007; S. KOTT, J. DROUX (eds), *Globalizing Social Rights: The international Labour Organization and beyond*, Palgrave Macmillan, London, 2013.

18. Adottata nel 1999, l'Agenda è una strategia per gestire e realizzare la giusta globalizzazione, lo sviluppo sostenibile e lo sradicamento della povertà. Composta da quattro obiettivi, l'Agenda del Lavoro Decente cerca di: 1) promuovere gli standard internazionali del lavoro, i principi e i diritti fondamentali dei lavoratori; 2) creare le opportunità di impiego reali di qualità accettabili 3) ottenere e migliorare la previdenza sociale; 4) promuovere il dialogo sociale come meccanismo di risoluzione dei conflitti, ottenere equità, creare e attuare la politica. Puntando l'attenzione sul lavoro decente per tutti, un programma ambizioso basato sui seguenti pilastri: promozione del lavoro attraverso la predisposizione di un ambiente istituzionale ed economico sostenibile; rafforzamento della protezione sociale e promozione dei diritti dei lavoratori sul luogo di lavoro. I citati pilastri sono concepiti come inseparabili e di reciproco supporto. L'Agenda ha riscosso grande successo nel mondo, non solo stimolando il dibattito su come raggiungere gli obiettivi richiesti in questo approccio così globale, ma servendo anche da base di legittimazione giuridica per l'esercizio di una pressione *soft* da parte dell'OIL sugli Stati membri più recalcitranti al processo di armonizzazione ed implementazione. Alla strategia hanno poi fatto seguito due significativi *follow-up*, quali: la *Declaration on social justice and fair globalization* del 2008, che ha avuto il pregio di confermare strenuamente la *Decent Work Agenda* e di porre maggior enfasi sul supporto e la cooperazione tecnica degli organi dell'OIL; la *Declaration on recovering from the crisis: a global jobs pact of 2009*. Questi programmi di azione, in qualche misura rappresentano un cambiamento di paradigma nell'azione dell'OIL che ha iniziato così a muoversi verso il superamento della mera attività di *standard setting*, all'insegna della combinazione dello stesso con un approccio di *soft law*, più vicino alle dinamiche del dialogo sociale internazionale che non a quelle della attività di produzione normativa di stampo pubblicistico. Un siffatto approccio, è rivolto a produrre risultati di medio-lungo periodo, destinato come è ad incidere significativamente sulle infrastrutture dei Paesi membri ed a modificare, in modo più efficace, le modalità di coinvolgimento degli attori pubblici e privati, nel processo di regolamentazione sostenibile del mercato del lavoro globale. Per un inquadramento generale dal punto di vista istituzionale si vedano INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Decent Work, Report of the Director General*, International Labour Conference, 87th Session 1999, Geneva, pp. 60 ss.; INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES, *Decent work: objectives and strategies*, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Geneva, 2006; United Nations, *Full and Productive Employment and Decent Work: Dialogues at the Economic and Social Council*, United Nations, New York, 2006, pp. 84 ss. Per una prospettiva sul recepimento a livello europeo cfr. Comunicazione della Commissione Europea del 25 maggio 2015, COM(2006)249, *Promuovere la possibilità di un lavoro dignitoso per tutti. Contributo dell'Unione alla realizzazione dell'agenda per il lavoro dignitoso nel mondo*. Per un inquadramento nella dottrina internazionale R. BLANPAIN, S. BISOM-RAPP, W.R. CORBETT, H.K. JOSEPHS, M.J. ZIMMER, *The global workplace*, Cambridge University Press, 2014, pp. 53–88; P. ALSTON, *Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights regime*, cit., pp. 457–521; A. BRONSTEIN, *International and comparative labour law: Current challenges*, Palgrave Macmillan, London, 2009, pp. 96 ss e nel complesso il testo di S. KOTT, J. DROUX (eds), *Globalizing Social Rights: The International Labour Organization and beyond*, Palgrave Macmillan, London, 2013. Per un inquadramento nella