

***Il dumping sociale intracomunitario alla luce della più recente giurisprudenza CGE. Quando la libertà economica prevale sui diritti sociali***

Gaetano Zilio Grandi – Università Ca' Foscari Venezia

**A. Premessa: il quadro normativo.**

Una recente dottrina ha posto l'attenzione sul fenomeno del *posting*, il caso cioè in cui la prestazione di lavoro viene resa nell'ambito di una prestazione di servizi, quale alternativo strumento giuridico per realizzare una rilevante forma di mobilità del lavoro su scala transnazionale ai sensi degli artt. 49 e 56 del TFUE (sul punto già Perulli 2010).

Tale questione, già nella oramai nota sentenza *Rush Portuguesa* ed anche in quella *Säger*, concerne il problema del bilanciamento – in generale - tra la tutela lavoristica (contrattuale e legale) garantita nello Stato ospitante e l'interesse dell'impresa: in una parola l'interesse a spostare o a rendere inferiori i c.d. “costi di subordinazione”. E trova una sua parziale risoluzione nell'ambito delle disposizioni di cui alla Direttiva n. 96/71, specificamente indirizzata a regolare il tema del distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi di cui al citato art. 56.

La *ratio* evidente della Direttiva era quella di evitare una competizione tra ordinamenti nazionali falsata da dislivelli nella tutela accordata mediante i c.d. standard sociali, ed in particolare con la disciplina lavoristica presente – ancora in quantità e qualità ovviamente differente – nei diversi Paesi membri, specie dopo l'allargamento verso Est dell'Unione. E, occorre dirlo subito, altrettanto evidente ci pare che il fondamento della Direttiva risiede in una prospettiva economica, ben prima che sociale, ma sul punto si tornerà nelle conclusioni.

Ciò che maggiormente rileva nella Direttiva – e che costituisce oggetto di interesse nella visuale qui prescelta – è un fondamentale passaggio, dato dalla previsione di un *obbligo*, e non una *facoltà* (art. 3 Dir. 96/71), di prevedere una sorta di “nocciolo duro” di norme protettive, secondo il noto ma forse in parte superato modello dell’*host State control*, fatta sempre salva, e non potrebbe essere altrimenti, la previsione di condizioni più favorevoli.

Un primo esempio della rilevanza della prospettiva sottesa a questo intervento – *id est* una concorrenza al ribasso, all’interno dell’Unione, e dunque tra Paesi membri e non, come normalmente accade, con riguardo a Paesi *out of order* (v. di recente la relazione di Aiqing Zheng, in corso di pubblicazione in *Lav. e dir.*, 2011) – è rinvenibile, come testimoniato ad un recente Convegno dell’OIL svoltosi a Venezia, nella differente disciplina, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei Paesi membri.

Ma andando con ordine occorre in primo luogo chiarire i termini, anche lessicali, della questione. La nozione di *dumping sociale* (letteralmente e da un punto di vista commerciale “fissazione di un prezzo all’esportazione nettamente inferiore a quello praticato sul mercato interno e tale perciò da danneggiare i concorrenti esteri nei loro mercati interni”, in questo caso riferendosi al prezzo dell’attività lavorativa, alla stregua di merce; su quest’ultimo punto ampiamente Scarpelli 2008; e Gallino 2007), non è infatti del tutto chiara agli addetti ai lavori (si parla anche di “risparmio di costi che hanno le imprese del Paese A quando la legislazione nazionale non impone loro, nella gestione del fattore lavoro, tutte quelle garanzie e limitazioni che ne aumentano il costo”); anche se l’idea necessariamente chiara che ci si è fatti è che la c.d. globalizzazione dei mercati e delle economie porta con sé, senza ombra di dubbio, la possibilità di riduzioni di tutela per i lavoratori, con particolare riguardo, lo si è notato soprattutto negli ultimi tempi, ai lavoratori dei Paesi nei quali gli stessi risultavano storicamente più garantiti, una vera e propria concorrenza tra lavoratori, in qualche modo

sconosciuta rispetto alle conquiste del mondo del lavoro negli ultimi cinquant'anni.

Su tale fenomeno le stesse autorità comunitarie hanno dibattuto e continuano a disquisire, come dimostrano le decisioni della Corte di Giustizia che hanno riaperto il dibattito, ovvero le oramai note sentenze *Viking*, *Laval* e *Ruffert*, ma anche *Commissione/Lussemburgo* e da ultimo *Commissione / Repubblica Federale di Germania*<sup>1</sup>. E appare evidente come in queste sentenze risulti vincente il mercato sui diritti sociali fondamentali, come a dire che tra libertà economiche e diritti sociali, dovendosi tener conto sia dell'esigenza di evitare pratiche di *dumping sociale* (contrarie alla *fairness* nella disciplina degli scambi intracomunitari), sia delle esigenze degli Stati membri nel momento in cui viene messa in discussione l'applicabilità delle norme giuslavoristiche nazionali, alla fine, secondo tale interpretazione, prevalgono le prime (Bano 2008, 142).

La più attenta dottrina ha d'altro canto sottolineato come la garanzia di un nucleo di norme vincolanti di protezione minima cui l'impresa deve attenersi, laddove distacca un dipendente nel territorio di uno Stato membro dove i servizi vengono prestati, protegga in verità i sistemi nazionali contro le forme più deteriori di *social dumping*, senza tuttavia eliminare completamente i "vantaggi comparati" (*id est* il diritto di sfruttare i maggiori margini di flessibilità del proprio sistema normativo); ed ha altresì posto le basi per una comparazione tra tale modello e quello fondato sulle c.d. clausole sociali (per tutti Perulli 1999).

Tuttavia, non possiamo certo negare che il fondamento giuridico della direttiva spiega la sua natura principalmente economica, e solo secondariamente sociale, uno strumento cioè di politica della concorrenza finalizzato a facilitare la prestazione transnazionale di servizi piuttosto che un congegno di diretta protezione dei lavoratori distaccati. Anche se, per altro verso, la stessa direttiva trasformava una facoltà – così come intesa in *Rush Portuguesa* - in un preciso obbligo giuridico (Esposito 2006, 575).

<sup>1</sup> Sentenza 15 luglio 2010, C-271/08 su cui v. ampiamente U. Carabelli 2011.

Il cuore della disciplina risiede nell'art. 3, il cui principio cardine è dato infatti dal rispetto delle norme imperative di protezione minima in vigore nel paese ospite (considerando 17: il citato *host state control*). E tuttavia è lo Stato membro nel quale è fornita la prestazione di lavoro che deve provvedere a fissare un “nocciolo duro” di norme protettive (considerando 14) che le imprese di servizi dovranno garantire al proprio personale distaccato, mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative o ancora contratti collettivi o arbitrati dichiarati di applicazione generale, con riguardo, come noto, ad una serie di materie: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; sicurezza, salute e igiene sul lavoro; provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna, e altre disposizioni in materia di non discriminazione, sempre fatte salve condizioni di lavoro e di occupazione più favorevoli ai lavoratori.

Peraltro, la questioni principali, puntualmente emerse nella recente giurisprudenza comunitaria, riguardano le tariffe minime retributive e lo sciopero.

## **B. I precedenti della CGCE e la recente svolta.**

I recenti interventi della Corte di Giustizia hanno evidenziato una sorta di *règlement* in materia rispetto al precedente orientamento.

La ricerca di un bilanciamento tra sfera delle libertà economiche e diritti sociali, che se svolta in una certa direzione può produrre un effetto corrosivo per i sistemi nazionali di diritto del lavoro, era infatti stata compiutamente realizzata dalla Corte (Brino 2005), come dimostrano alcuni casi (*Webb, Seco*, ove si legge che "il diritto comunitario non osta

a che gli stati membri estendano le loro leggi o i contratti collettivi di lavoro conclusi tra lavoratori e datori di lavoro, per quanto riguarda le retribuzioni minime, a chiunque svolga attività lavorativa subordinata, anche di carattere temporaneo, nel loro territorio, quale che sia il paese in cui è stabilito il datore di lavoro"; mentre nella citata *Rush Portuguesa* (27 marzo 1990, C-113/89), si era affrontato e risolto positivamente per le istanze dei lavoratori il problema delle condizioni di lavoro da riconoscere ai dipendenti di un'impresa che esegue una prestazione transnazionale di servizi, affermando tra l'altro "la facoltà degli Stati membri di applicare il proprio diritto sociale e del lavoro ai dipendenti del prestatore distaccati per l'esecuzione del servizio", sulla base dell'art. 49 Tce e dunque perseverando nell'ambiguità e incertezza esistente circa i confini tra libera circolazione dei lavoratori e libera circolazione dei servizi. Nello stesso senso si sono mosse le sentenze *Säger* (nel 1991, giustificando limitazioni alla libertà di circolazione con "motivi imperativi di pubblico interesse"), *Arblade* nel 1999 e *Mazzoleni* nel 2001, ed altresì le successive *Finalarte* (2001) e *Portugaia Construções* (2002), tutte indirizzate a contrastare le pratiche di *dumping* sociale. Mentre già nella celebre *Albany del 1999* emergevano prepotentemente i profili del conflitto tra diritti sociali e diritto alla concorrenza.

In queste decisioni, dunque la Corte aveva sostanzialmente immunizzato la sfera della contrattazione collettiva dalle regole della libera concorrenza, lasciando intravedere il definitivo superamento dello schema fondato sul rapporto tra norma (diritto della concorrenza) ed eccezione (diritto del lavoro), a favore di un giudizio più articolato e ponderato, fondato sul bilanciamento ed equo contemperamento tra principi equiordinati (*amplius* Brino; e nella giurisprudenza *Schmit-Berger*, nel 2000 ed *Omega* nel 2004), con particolare riguardo alla dialettica tra libertà di prestazione di servizi e di circolazione delle merci e diritti fondamentali di riunione, espressione e dignità umana; in *Omega* la Corte afferma che "i diritti fondamentali fanno parte integrante dei principi generali del diritto dei quali la Corte garantisce l'osservanza e che, a tal fine, quest'ultima si ispira alle *tradizioni costituzionali comuni*

agli Stati membri (c.n.) e alle indicazioni fornite dai trattati internazionali relativi alla tutela dei diritti dell'uomo a cui gli Stati membri hanno cooperato o aderito"). Nell'ultima decisione citata, inoltre, la Corte da un lato anticipa i contenuti dell'art. 6.3 del Trattato di Lisbona e dall'altro accoglie i principi della Carta dei diritti fondamentali e le ispirazioni di Amsterdam.

Ci si interroga dunque se quel che la dottrina ha chiamato *grand tournant* (Perulli 2000), insito nelle più recenti decisioni, dipenda dall'età e dalla provenienza dei Giudici di Lussemburgo, ovvero da altri, ben più pregnanti, motivi, confidando magari per il futuro anche nella nuova composizione della Commissione (Zilio Grandi 2010). E ciò nonostante il Trattato istitutivo della Comunità europea, avente come obiettivo originario la creazione di un mercato unico europeo, abbia conosciuto più di un mutamento nelle sue essenziali finalità costitutive, attribuendosi addirittura un rilievo primario alla dimensione sociale del mercato (Giubboni 2003).

Nei casi *Viking e Laval* (peraltro decisi in Gran Sezione) la Corte ha, invece, giudicato le azioni collettive organizzate dai sindacati come restrizioni non giustificabili alle libertà economiche; e ancora nei casi *Rüffert e Commissione c. Lussemburgo* gli stessi giudici hanno ritenuto le normative interne, che prevedono *standard* legali più favorevoli ai lavoratori distaccati rispetto a quelli minimi obbligatori, non compatibili con il diritto comunitario, giustificando così differenze di trattamento e inediti limiti allo sciopero e alla contrattazione collettiva.

Gli errori imputati alla Corte sono riassumibili:

- a) nel fatto di essersi espressa su temi estranei alla competenza comunitaria, quale lo sciopero, ai sensi dell'art. 137.5 Tce; e tuttavia se il diritto di sciopero è un diritto fondamentale anche comunitario la Corte può legittimamente occuparsene (così anche Pallini 2008, 3 ss.);
- b) nella scorretta interpretazione della Direttiva sul distacco, n. 96/71, rispetto alle reali intenzioni del legislatore europeo (Perulli 2000), mediante la quale possono emergere all'interno della stessa Unione forme di competizione basate sui differenti *standard* di protezione sociale

piuttosto che sulla qualità della produzione, specie considerando il processo di allargamento, verso est, riguardante Paesi con sistemi di protezione sociale assai meno garantisti per i diritti dei lavoratori.

Di difficile comprensione appare in tal senso anche l'interpretazione da parte della Corte del limite delle disposizioni di ordine pubblico, pur se la direttiva dispone esplicitamente l'esigenza di "un clima di leale concorrenza [e di] misure che garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori", che "le legislazioni degli Stati membri devono essere coordinate per definire un nucleo di norme vincolanti ai fini della protezione minima e che le norme imperative di protezione minima in vigore nel paese ospite non devono ostacolare l'applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori"; proprio sulla base di tale ardua lettura nei casi *Rüffert e Commissione c. Lussemburgo*, viene esclusa la possibilità di consentire l'applicazione di condizioni di occupazione migliorative ai lavoratori distaccati, favorendo così le imprese provenienti da altri Stati;

c) nella mancata adeguata considerazione delle Convenzioni OIL attinenti ai temi del mercato del lavoro, quali, specie nei casi *Viking* e *Laval* (su questa decisione è significativa l'espressione "facciamoci del male" di Silvana Sciarra), le storiche Convenzioni n. 87 (libertà sindacale) e n. 98 (diritto di organizzazione e di azione collettiva). Sul punto basti per ora sottolineare come non sembri esistere una aprioristica contraddizione tra normativa europea e disposizioni di diritto internazionale (Perulli 2008), anche se, tuttavia, non può negarsi lo stampo fondamentalmente economico della direttiva comunitaria sul distacco e, al contrario, l'approccio di tutela dei diritti dei lavoratori della Convenzione n. 98, appena citata.

Alla luce delle considerazioni svolte, dunque, non deve sorprendere che la Corte, interpretando sotto una nuova (o vecchia) luce la direttiva sul distacco, produca effetti negativi sulla contrattazione collettiva di diritto comune e sui processi di armonizzazione normativa, legittimando in sostanza una prassi di *law shopping* e di concorrenza tra gli ordinamenti (*contra*, ovviamente, Giubboni, 2003).

Di estremo rilievo è inoltre la Risoluzione del Parlamento europeo del 22 ottobre 2008<sup>2</sup> che, prese le distanze dalla Corte di Giustizia, esprime la necessità di chiarire che le libertà economiche codificate dai Trattati dovrebbero essere interpretate in modo da non ledere l'esercizio dei diritti sociali fondamentali riconosciuti negli Stati membri e dal diritto comunitario, fra cui il diritto di negoziare, concludere ed applicare gli accordi collettivi e di ricorrere all'azione collettiva, "in modo da non limitare l'autonomia delle parti sociali che esercitano tali diritti fondamentali per promuovere gli interessi e la tutela dei lavoratori"; precisandosi altresì che la libertà di fornire servizi riconosciuta alle imprese non è in contrasto, né di rango superiore, rispetto al diritto fondamentale delle parti di promuovere il dialogo sociale, e accusandosi quasi esplicitamente la Corte di aver incoraggiato una concorrenza sleale tra attori economici (*amplius* Gottardi 2010). Lo stesso Parlamento giunge a contestare l'utilizzo del *principio di proporzionalità* nella comparazione tra azioni collettive e diritti di stabilimento e di fornitura di servizi delle imprese comunitarie, affermando infine che "i diritti sociali fondamentali non sono subordinati ai diritti economici in una gerarchia di libertà fondamentali" e che occorre un "riesame dell'equilibrio fra diritti fondamentali e libertà sociali, onde contribuire ad evitare una competizione a favore di *standard* sociali più bassi".

Per altro verso anche la direttiva n. 2006/123, sui servizi nel mercato interno, e derivante dal noto progetto Bolkenstein, pur affermando il rispetto del "diritto dei prestatori di fornire un servizio" senza imporre requisiti che non rispettino i principi di non discriminazione, necessità e proporzionalità, nulla dice sulla precedente Direttiva 96/71: una Direttiva, dunque, in parte figlia delle recenti e criticate sentenze, che lascia irrisolte le questioni sollevate (Orlandini 2008; e soprattutto Sciarra 2010).

---

<sup>2</sup> V. anche l'interrogazione dei sindacati danesi al Parlamento europeo del 14 marzo 2011, avente ad oggetto il *dumping* sociale come conseguenza dell'accordo di libero scambio con l'India, ancor più rilevante alla luce delle conclusioni del presente scritto.



### C. Dumping sociale e Trattato di Lisbona.

Nonostante l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, una prima considerazione deve riguardare il perdurante *deficit* democratico che evidentemente rischia di inficiare il pur affermato obiettivo del “progresso sociale” nell'ambito di una “economia sociale di mercato”. Una seconda va invece indirizzata al rinnovato (ma forse tardivo) impegno delle organizzazioni sindacali a livello europeo, con almeno due dichiarazioni (Ces 28 maggio 2009 e 13-14 ottobre 2010) contrarie alla “competizione selvaggia” tra imprese.

E tuttavia, il Trattato di Lisbona sembra anche affermare non più una *prevalenza* dei diritti economici bensì una situazione di parità (sostanziale e non formale, come ci ricordano Umberto Carabelli e Donata Gottardi) e comunque di limitazione degli stessi, soggetti a controlli e, infine, ad un temperamento rispetto ai diritti sociali ad essi sottesi (cfr. in tal senso la dichiarazione del Cese del 30 novembre 2009).

La verità è che il dibattito sul *social dumping* risale già ai lavori preparatori del Trattato di Roma, ove ci si interrogava sulla necessità di armonizzare le condizioni di lavoro prima di intervenire a liberalizzare il commercio (v. infatti gli studi di Delpérée; dell'ILO; del *Comité intergouvernemental créé par la Conférence de Messine*). Il Trattato di Roma ha infatti sostanzialmente privilegiato la tesi c.d. deterministica, promuovendo il miglioramento delle condizioni di lavoro “in modo tale da rendere possibile una loro armonizzazione”, senza tuttavia alcun dispositivo che portasse a questo risultato, se non sui due punti specifici della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici e delle ferie retribuite; ed in questo modo è sembrato dar ragione a chi (Stiglitz 2002) ha ritenuto che nell'ambito della globalizzazione la crescita, prima o poi, va a vantaggio di tutti.

Ciò non ha tuttavia cancellato d'un solo colpo la c.d. ‘frigidità sociale’ del Trattato, denunciata da Federico Mancini, né la lentezza della costruzione di un'anima sociale (su cui di recente ancora si è soffermato il compianto Massimo Roccella), ma ha posto in evidenza quel che

D'Antona, parlando di armonizzazione 'funzionalista', intendeva, ovvero interventi volti non a generalizzare le "tutele minime", ma ad eliminare "disposizioni lavoristiche con effetti limitativi dell'accesso ai mercati".

Quanto ai diversi *standard* di protezione sociale presenti nei diversi, e sempre più numerosi, ordinamenti nazionali, si è opportunamente rilevato (Gottardi 2010) come il principio di parità di trattamento "non (possa) essere considerata modalità subdola e un po' astuta di protezionismo, (quanto) principio interconnesso con la libertà di circolazione delle persone nello spazio unico europeo"; nel mentre va messa in conto anche la ripresa di pulsioni nazionaliste, spesso mascherate da "questioni di sicurezza" (Perulli 2010) ed enfatizzate dalla recente crisi economica.

#### **D. Qualche ulteriore riflessione.**

Rinviando per i resto all'intervento di Stefania Scarponi circa il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva a livello transnazionale ed europeo, è sufficiente qui dire – come già scritto parecchi anni orsono – che la stessa contrattazione collettiva, ed a monte le parti sociali dovrebbero riuscire a colmare quei *gap* di rappresentatività, da un lato, e forza negoziale, dall'altro, in grado di renderli reali protagonisti anche a livello europeo, tanto più in una situazione nella quale l'impresa è, sì come l'economia, in via di "transnazionalizzazione" ed il ruolo delle stesse organizzazioni di interesse, in ambito nazionale, risente di una profonda crisi, quasi di identità; ivi comprese le organizzazioni rappresentative degli imprenditori. Per altro verso la normativa dell'Unione europea sulla concorrenza appare oggi più uno strumento delle ampie politiche dell'Unione, al pari delle politiche occupazionali e sociali, che un apposito argine alla deregolamentazione delle discipline lavoristiche.

Ciò detto va rilevato come la concorrenza non sia necessariamente contrapposta allo sviluppo dei diritti dei lavoratori, ma possa costituire

essa stessa garanzia dei diritti sociali fondamentali, aprendosi così un nuovo catalogo di obiettivi.

E infatti i cambiamenti dei Trattati consentono di superare la contrapposizione e di valorizzare le sinergie (Alaimo 2008), potendosi parlare, si è detto, di una clausola di progresso sociale per una economia sociale di mercato, con il principio di concorrenza che diventa strumento per realizzare il mercato unico/interno ma anche finalità sociali.

In proposito la dottrina giuslavoristica mostra una sorta di compiacimento, un po' accorato e un po' pessimista, nella accettazione della primazia delle libertà economiche e delle regole sulla concorrenza rispetto all'ambito sociale e del lavoro (Carabelli 2006); ma rimane il dubbio su chi sarà in grado di effettuare, sulla base dei nuovi presupposti e finalità, una torsione dello schema giuridico interpretativo ed applicativo di cui le recenti decisioni appaiono testimoni.

Solo un cenno può infine essere fatto alla revisione delle regole che presidiano il Fondo di adeguamento alla globalizzazione, teoricamente utile anche per la protezione dei lavoratori penalizzati dalle scelte di delocalizzazione delle imprese esercitate all'interno dell'Unione (già Perulli 2010), e forse embrione di "uno schema di tutela attiva contro la disoccupazione a base propriamente comunitaria" (Giubboni 2008).

## **E. Nuove prospettive ed alcune domande.**

Cosa ci si deve dunque attendere nel futuro con riguardo al tema qui affrontato brevemente?

Pare a noi che occorra comporre un quadro sistematico e tenere un approccio globale, specie dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona: è invero difficile continuare a sostenere che nell'ordinamento europeo la garanzia delle libertà economiche sia incontrastata e rivesta – da sola – le caratteristiche di vero e proprio principio ordinatore del mercato (Gottardi 2010, che cita in proposito Rifkin).

In questa logica si pongono infatti il Parlamento europeo, intervenuto per interrompere la citata giurisprudenza restrittiva della Corte mediante una revisione della direttiva stessa; la citata dichiarazione di Parigi della CES del 2009, in cui si chiede il rafforzamento della direttiva sul distacco dei lavoratori fondandola maggiormente sulla parità di trattamento e sul rispetto del diritto applicato nel luogo di lavoro; un rapporto di Mario Monti che affrontava il tema della costruzione del consenso al mercato unico partendo proprio dalla conciliazione tra libertà economiche e diritti dei lavoratori alla luce delle sentenze della Corte. Sarebbe cioè un errore accettare passivamente la primazia delle libertà economiche, all'interno di uno schema 'regola-eccezioni' connesso a principi quali la stretta necessità, la proporzionalità, la non discriminazione, l'interpretazione restrittiva del fondamento economico del principio di libera circolazione. In questo senso, l'anno scorso, Donata Gottardi parlava di contemperamento tra diritti e libertà presupponendo, peraltro, la parità tra i valori contrapposti (richiamando ancora la *Dichiarazione in occasione del ventesimo anniversario dell'adozione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali* elaborata dal Comitato europeo economico e sociale - CESE). Per altro verso se la malinconia, secondo l'ormai nota dichiarazione di un profondo conoscitore dell'Unione europea (Padoa Schioppa, cit. da Gottardi), suscita forte attrazione in chi ha a cuore la crescita dell'ordinamento sopranazionale, la razionalità porta a sua volta a considerare i rischi di decostruzione dei diritti sociali nazionali ad opera della nuova generazione di giudici della Corte di giustizia a seguito dell'allargamento (Supiot).

La verità probabilmente è che il *deficit* sociale è sempre formalmente e soprattutto sostanzialmente esistito, almeno a livello di Trattati, mentre le condizioni di efficacia della questione sociale si attecchiano ormai sempre più in chiave politica che istituzionale (Perulli 2010). Risulta cioè invertito il rapporto tra politiche e normative orientate al progresso sociale e regole della concorrenza; e appare in qualche modo del tutto invertita anche la "*ratio* della politica sociale europea come

strumento *anti-dumping* di regolazione/parificazione delle condizioni di concorrenza nel mercato unico” (Giubboni 2003).

Altra domanda può essere: il rafforzamento del significato della *clausola di progresso sociale* del Trattato di Lisbona, può trovare un alleato nel parallelo incremento di ruolo della tutela ambientale (*green economy* e *green jobs*), che a sua volta si trova a confrontarsi col sistema delle libertà economiche e con le regole della concorrenza, secondo uno schema già esistente all'interno della prospettiva della responsabilità sociale delle imprese e che nella strategia post-Lisbona trova nuova linfa nelle parole “*maggiore occupazione di qualità per una Europa competitiva e innovativa e green economy*”?

E ancora, perché la iniziale barriera posta dai primi Stati membri nella difesa delle competenze nazionali in materia sociale, con particolare riguardo all'area delle relazioni sindacali, trova oggi un forte contraltare nella crescente tendenza da parte delle istituzioni comunitarie a focalizzarsi sull'obiettivo del mercato unico/interno, con una visione interamente fondata sugli interessi economici e le libertà di movimento?

E' forse stato raggiunto il *punto di non ritorno*, e si è presa coscienza della gravità dei fenomeni in atto (pulsioni nazionalistiche, esplosione della crisi economica e finanziaria, crescente disaffezione verso istituzioni sentite come troppo lontane dai problemi concreti)?

## **F. Conclusioni ed un ricordo.**

Secondo un assiduo studioso del diritto comunitario del lavoro, “Commissione europea e Corte di Giustizia si muovono (verso) un mercato del lavoro sempre più liberalizzato, disarticolando le garanzie del «modello sociale europeo»” (Roccella, 2010). Anche secondo Massimo Roccella, invero, “...con buona pace della retorica sul «modello sociale europeo», ... il *dumping* sociale è già oggi ampiamente presente nel mercato integrato dell'Europa comunitaria”, ricordandosi in proposito il citato progetto di direttiva Bolkenstein; (...) “il *dumping*

sociale, cacciato dalla porta ... rischia di rientrare dalla finestra, attraverso l'interpretazione di un'altra, precedente, direttiva del 1996, ... che ... per la verità, era stata a suo tempo approvata proprio per contrastare il rischio di *dumping* sociale” sul presupposto di una decisione della CGCE per la quale “... il diritto comunitario non osta a che gli Stati membri estendano l'applicazione delle loro leggi o dei contratti collettivi di lavoro stipulati tra le parti sociali a chiunque svolga un lavoro subordinato, anche temporaneo, nel loro territorio, indipendentemente dal paese in cui è stabilito il datore di lavoro”. Ragione per la quale, sempre secondo Roccella, “... se non interverranno ripensamenti (sul piano giurisprudenziale e/o normativo), vicende del genere, ed il fenomeno del *dumping* sociale ... nei prossimi anni rischiano di allargarsi a macchia d'olio”. Una situazione, questa, alla quale neppure, ed anzi soprattutto, la risposta in termini di Seo (per tutti Barbera 2006), e dunque di *soft law*, è in grado di dare risposta. Potendosi dunque concludere che “la posta in gioco ... è altissima”.

Oggi, dunque, dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona e in presenza del nuovo Parlamento europeo e di una nuova Commissione, si tratta di scegliere la direzione da dare al futuro processo d'integrazione; se cioè l'Europa debba essere un grande mercato basato sul *dumping* sociale o, al contrario, possa avviarsi a diventare una comunità sopranazionale fondata sulla coesione sociale ed il rispetto dei diritti del lavoro.

La mia impressione è che i reali *rules makers* abbiano già scelto la prima strada; il che non significa che solo per questo l'Europa, come Mercato e come Istituzione, possa comunque e facilmente sopravvivere. In fondo, guardando fuori dalla finestra e dai confini europei, pur se vieppiù dilatati, e come sostengono i cultori del diritto del lavoro cinese (sì, esiste anche quello; Zheng 2010, cit.; e Piccinini 2010), le Economie ma anche le Istituzioni normative corrono, corrono, corrono, e l'Europa sta ancora pensando a dove si è sbagliato in Viking e Laval, etc..

Non è un'apologia del mercato e della concorrenza al ribasso, ma la presa d'atto di una realtà nei confronti della quale, come ci segnalano

ancor più recenti decisioni della Corte di Lussemburgo e dei giudici nazionali (CGE 17 ottobre 2010, sollecitata da Trib. S. Maria Capua Vetere, 19 ottobre 2010; anche se, in solo parziale controtendenza, si possono citare CGE 7 ottobre 2010<sup>3</sup>, 5 aprile 2011<sup>4</sup>; 3 marzo 2011<sup>5</sup>; 10 febbraio 2011<sup>6</sup>, la sentenza del Tribunale di Stoccolma 2 dicembre 2009<sup>7</sup>, e infine le Conclusioni dell'Avvocato generale presentate il 3 febbraio 2011<sup>8</sup>) l'ordinamento comunitario non è oggi più in grado di rispondere (e di "ineluttabilità del conflitto" tra libertà economiche fondamentali e diritti sociali fondamentali parla anche, realisticamente, Carabelli 2011<sup>9</sup>).

<sup>3</sup> C-515/08, secondo la quale "gli artt. 56 TFUE e 57 TFUE ostano ad una normativa di uno Stato membro che preveda, per un datore di lavoro avente sede in un altro Stato membro che distacca lavoratori sul territorio del primo Stato, l'invio di una previa dichiarazione di distacco, in quanto l'inizio del distacco previsto sia subordinato alla notifica, a detto datore di lavoro, di un numero di registrazione di tale dichiarazione e le autorità nazionali del primo Stato dispongano di un termine di cinque giorni lavorativi a partire dalla ricezione di essa per effettuare la notifica in parola"; e altresì "non ostano ad una normativa di uno Stato membro che preveda, per un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro che distacca lavoratori sul territorio del primo Stato, di tenere a disposizione delle autorità nazionali di questo, durante il periodo di distacco, una copia dei documenti equivalenti ai documenti sociali o di lavoro richiesti dalla normativa del primo Stato, nonché l'invio della stessa alle dette autorità al termine del periodo di cui trattasi".

<sup>4</sup> Sul fatto che il divieto di comunicazioni commerciali imposto a professionisti intellettuali contrasti con il principio di libera circolazione dei servizi, così come affermato dalla nuova Direttiva 2006/123, all'art. 24.

<sup>5</sup> Sulla corretta interpretazione del Reg. 14 giugno 1971, e succ. modifiche, relativamente alla considerazione, ai fini dell'accertamento del periodo di assicurazione minimo, di tutti i periodi ivi compresi quelli acquisiti in altri Stati membri.

<sup>6</sup> Sul diverso, ma connesso, tema della libera circolazione dei capitali in un caso di successione e relative imposte per un ente senza scopo di lucro nel quale lavorava il *de cuius*.

<sup>7</sup> In [www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/sentenze/07/Laval.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/sentenze/07/Laval.pdf), ove il Tribunale ha disatteso la pur proposta ricostruzione sindacale per la quale nel caso Laval era la disposizione legale legittimante l'azione collettiva ad aver violato il diritto comunitario, e non invece la stessa azione collettiva; confermando così l'efficacia orizzontale diretta della Direttiva sulla prestazione di servizi.

<sup>8</sup> Nelle cause riunite C-403/08 e C-429/08, *Football Association Premier League Ltd e a. contro QC Leisure e a.*, secondo le quali "a) La libera prestazione dei servizi ai sensi dell'art. 56 TFUE (ex art. 49 CE) osta a disposizioni che vietino, per motivi di tutela della proprietà intellettuale, di usare in uno Stato membro per le trasmissioni televisive codificate via satellite dispositivi per l'accesso condizionato, che siano stati commercializzati in un altro Stato membro con il consenso del titolare del diritto. È irrilevante se tali dispositivi siano stati ottenuti e/o attivati fornendo falso nome e indirizzo di residenza nell'altro Stato membro. Neanche un accordo contenuto in un contratto individuale relativo all'uso delle schede di decodifica esclusivamente per fini domestici o privati è idoneo ad inficiare tale conclusione (...). b) La libera prestazione dei servizi non osta a disposizioni nazionali che consentano al titolare di diritti su un'emissione di opporsi alla sua comunicazione in un locale pubblico, subordinatamente alla condizione che la restrizione alla libera prestazione dei servizi conseguente all'esercizio di tale diritto non risulti sproporzionata in rapporto ai diritti sull'emissione oggetto di tutela".

<sup>9</sup> Si riportano alcune significative righe, assolutamente condivisibili, dell'A. da ultimo citato: sarebbe ora che anche in Italia (...) ponendosi fine ad un euro-ottimismo assai spesso di facciata e privo di riscontri reali, talvolta perfino rozzamente strumentale (...) si affrontassero con maggiore attenzione i temi del potenziale conflitto del processo di integrazione con principi fondamentali del nostro ordinamento costituzionale quali quelli giuslavoristici di cui si è parlato più sopra (...) al fine di evitare che mutazioni del DNA politico e sociale della nostra Repubblica, quale disegnato nella Carta costituzionale del 1948, avvengano in modo strisciante, senza che vi sia stata una loro consapevole accettazione nei modi costituzionalmente previsti

D'altro canto, una mia recente lezione all'Università di Sassari mi ha portato a conoscere un fenomeno in verità facilmente immaginabile e chiaramente descritto da Umberto Carabelli nel saggio citato: "società, spesso multinazionali, insediate nei Paesi europei economicamente più sviluppati e a più alto costo del lavoro, che, sfruttando la libertà di stabilimento sancita dal Trattato, danno vita, entro i confini di Stati membri dove il costo economico e normativo del lavoro è più basso, ad imprese che, utilizzando manodopera locale, sono poi in grado di offrire nei mercati europei, specie dei Paesi limitrofi economicamente più sviluppati, servizi più competitivi. E, dall'altro lato (...), la sempre più significativa mobilità delle imprese (locali) insediate in Paesi (specialmente quelli di nuova adesione) a basso costo del lavoro verso gli altri Paesi della Comunità con maggiore sviluppo economico, per ivi prestare i loro servizi concorrenziali". Esattamente quel che succede – ahimè - in molte strutture turistiche della Sardegna.

---

(sempre che si ritengano ammissibili modificazioni costituzionali di previsioni che incidano in modo così penetrante sugli assetti fondamentali della Repubblica<sup>9</sup>). E' quasi paradossale criticare a voce alta modifiche dell'art. 1 e dell'art. 41 della Costituzione, proposte da alcune forze politiche, volte ad assegnare non più al lavoro bensì all'impresa il ruolo di valore centrale del patto fondativo della Repubblica, e poi far finta di niente di fronte alle decisioni della Corte di giustizia riguardanti il conflitto tra i diritti sociali fondamentali e le libertà economiche fondamentali dell'Unione, o comunque sminuirne eccessivamente il significato, confidando in correzioni di rotta che non sono all'ordine del giorno nell'ambito del progetto europeo attualmente dominante. Il che, *ça va sans dire*, non significa certo non apprezzare i passi in avanti compiuti quotidianamente dalla Corte di Giustizia e dalle Corti nazionali, nonché dalle stesse istituzioni dell'Unione, in materia di parità di trattamento e di diritti fondamentali della persona in generale: la tutela effettiva dei diritti fondamentali dell'individuo, anche lavoratore, è elemento essenziale del progresso civile di una comunità che voglia fondarsi sull'eguaglianza e sul rispetto identitario delle persone. Ma non si può certo trascurare che i diritti sociali, quantunque spettanti ai singoli, hanno anche un loro dimensione collettiva, e soprattutto che i rapporti collettivi incidono direttamente sui poteri economici e sociali interni a quelle comunità, e dunque sui suoi stessi *equilibri politici*.

Quanto detto è anche a futura memoria, caso mai si decidesse, nei prossimi mesi, di mettere mano, in Italia, ad una riforma dei diritti di sciopero e di contrattazione collettiva".



## G. Appendice giurisprudenziale<sup>10</sup>

### Caso Viking<sup>11</sup>

Una società finlandese (*Viking*), che gestiva una linea di trasporto nautico tra la Finlandia e l'Estonia, intendeva, utilizzando la propria *libertà comunitaria di stabilimento*, immatricolare in Estonia, in capo ad una società controllata (*Viking Eesti*), e quindi far battere bandiera estone, ad uno dei suoi traghetti, il Rosella. Ciò con l'obiettivo di definire in Estonia, tramite contrattazione collettiva con i sindacati locali, dei trattamenti economico-normativi per l'equipaggio imbarcato sul Rosella più bassi di quelli previsti dalla contrattazione collettiva finlandese, e di continuare a svolgere lo stesso servizio di trasporto con costi inferiori.

Al fine di ostacolare tale progetto – che di fatto rischiava di mettere in pericolo la futura occupazione dei marinai finlandesi – i sindacati finlandesi hanno minacciato, contro l'operatore del trasporto nautico, un'azione collettiva, legittima secondo la normativa finlandese. Essi hanno ottenuto anche il sostegno solidale del Sindacato Internazionale dei Trasporti, il quale ha invitato, con circolare, le associazioni sindacali affiliate a boicottare la Viking, rifiutando di negoziare con essa.

Quest'ultima ha allora adito la Corte di Londra (sede del Sindacato Internazionale dei Trasporti), lamentando che il comportamento dei sindacati finlandesi e di quello internazionale violava la propria *libertà comunitaria di stabilimento*, sancita dall'art. 43 del Trattato CE.

### Caso Laval<sup>12</sup>

Una società edile operante in Svezia (*Baltic*), ma controllata da una società lettone (*Laval*), aveva vinto un appalto per la costruzione di una scuola nella città svedese di Vaxholm e, nell'esercizio della propria *libertà comunitaria di circolazione dei servizi*, intendeva eseguire i lavori

<sup>10</sup> Ripresa in parte da U. Carabelli, in studi in memoria di Yota Kravaritou.

<sup>11</sup> CGCE C-438/05 dell'11.12.2007.

<sup>12</sup> CGCE C-341/05 del 18.12.2007.

relativi all'appalto tramite personale assunto in Lettonia dalla società madre e distaccato in Svezia presso la società controllata. Ciò al fine di applicare ad esso i trattamenti legali e contrattuali lettoni.

In assenza di una disciplina interna svedese in materia di retribuzione, attuativa dell'art. 3, co. 1, Direttiva n. 76/91, il sindacato svedese delle costruzioni ha cercato di convincere la Laval ad accettare il sistema di contrattazione collettiva svedese (ispirato al volontarismo e fondato su una contrattazione collettiva priva di efficacia *erga omnes*). Dopo vari tentativi andati a vuoto, alla fine ha promosso contro l'impresa svedese, con il sostegno, *in solidarietà*, del sindacato degli elettrici, uno sciopero – legittimo secondo la normativa svedese – bloccando l'attività esecutiva dell'appalto e riducendo alla fine la società svedese al fallimento.

La società Laval ha allora agito in giudizio contro i sindacati svedesi, al fine di fare accertare l'illegittimità tanto dello sciopero diretto, quanto di quello di solidarietà, in particolare (ai fini che qui più interessano) in ragione del loro contrasto con l'art. 49 TCE sulla libera circolazione dei servizi, e con la stessa Direttiva n. 76/91. Ciò in quanto tali scioperi siano volti a “indurre un prestatore di servizi straniero a sottoscrivere un contratto collettivo nello Stato ospitante relativo alle condizioni di lavoro ed occupazione [e] la situazione nello Stato ospitante sia tale per cui la legislazione volta a trasporre detta direttiva è priva di qualsiasi disposizione espressa sull'applicazione delle condizioni di lavoro e di occupazione [presenti] nei contratti collettivi”.

## Caso Rüffert<sup>13</sup>

La legge del *Land* della Bassa Sassonia in materia di appalti pubblici stabilisce che le imprese partecipanti alle gare devono impegnarsi a corrispondere ai loro dipendenti quanto meno le retribuzioni fissate dal contratto collettivo di lavoro *del luogo di esecuzione della prestazione*, nonché a vincolare anche gli eventuali subappaltatori al rispetto del medesimo obbligo.

Una società tedesca, di cui il signor *Rüffert* era il curatore fallimentare, si era aggiudicata nel 2003 una gara pubblica d'appalto relativa alla costruzione di un istituto penitenziario in una città nel *Land* della Bassa Sassonia. Successivamente, la società tedesca aveva affidato in subappalto i lavori ad una società avente sede sociale in Polonia, presente in Germania con una filiale. Nel 2004, essendo risultato ad un controllo che la società subappaltatrice non rispettava le retribuzioni prescritte dal contratto del settore edile applicabile *in loco*, l'amministrazione tedesca aveva risolto il contratto di appalto, irrogando altresì la penale contrattuale alla società tedesca, appaltante principale, in quanto a conoscenza delle violazioni commesse dall'impresa subappaltatrice. A tale decisione si è opposto in giudizio il curatore fallimentare.

Il giudice tedesco ha così sollevato una questione pregiudiziale davanti alla Corte di giustizia, chiedendo se la clausola del bando di gara relativa al rispetto delle retribuzioni vigenti nel luogo di esecuzione dell'appalto, in quanto obbligava le imprese degli altri Stati membri a corrispondere ai propri dipendenti distaccati per l'esecuzione dell'appalto retribuzioni solitamente superiori al salario minimo obbligatorio previsto dalla legge nazionale tedesca, si ponesse in contrasto con la Direttiva n. 71/96, e se, in quanto andava oltre quanto necessario per la tutela dei lavoratori, costituisse un ostacolo alla *libera circolazione dei servizi*.

---

<sup>13</sup> CGCE C-346/06 del 3.4.2008.

### **Caso Commissione c/ Lussemburgo (2008)<sup>14</sup>**

Una legge del Granducato del Lussemburgo del 2002, attuativa della Direttiva n. 96/71, stabilisce che costituiscono “disposizioni imperative di ordine pubblico nazionale”, e in quanto tali valgono “per tutti i lavoratori che esercitano un’attività nel Granducato di Lussemburgo, inclusi quelli ivi distaccati a titolo temporaneo”, tutte le previsioni legislative regolamentari, amministrative, nonché quelle contenute in contratti collettivi ad efficacia *erga omnes*, riguardanti un’ampia serie di materie del rapporto di lavoro.

In particolare, la legge lussemburghese, sulla base di questa qualificazione, ha reso vincolanti per le imprese aventi sede legale in altri Stati membri, le quali distaccano, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, propri lavoratori in Lussemburgo, una serie di condizioni di lavoro ed occupazione che vanno oltre quanto previsto dall’art. 3.1 della Direttiva n. 96/71.

In ragione di questa situazione, la Commissione ha presentato ricorso alla Corte di Giustizia, chiedendo che essa accertasse che il Granducato del Lussemburgo aveva trasposto in modo inesatto gli artt. 3.1 e 3.10 della predetta Direttiva.

### **Sentenza 7 ottobre 2010, C-515/08.**

- Gli artt. 56 TFUE e 57 TFUE ostano ad una normativa di uno Stato membro che preveda, per un datore di lavoro avente sede in un altro Stato membro che distacca lavoratori sul territorio del primo Stato, l’invio di una previa dichiarazione di distacco, in quanto l’inizio del distacco previsto sia subordinato alla notifica, a detto datore di lavoro, di un numero di registrazione di tale dichiarazione e le autorità nazionali del primo Stato dispongano di un termine di cinque giorni lavorativi a partire dalla ricezione di essa per effettuare la notifica in parola.

---

<sup>14</sup> CGCE C-319/06 del 19.6.2008.

*- Gli artt. 56 TFUE e 57 TFUE non ostano ad una normativa di uno Stato membro che preveda, per un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro che distacca lavoratori sul territorio del primo Stato, di tenere a disposizione delle autorità nazionali di questo, durante il periodo di distacco, una copia dei documenti equivalenti ai documenti sociali o di lavoro richiesti dalla normativa del primo Stato, nonché l'invio della stessa alle dette autorità al termine del periodo di cui trattasi.*

Secondo costante giurisprudenza, l'art. 56 TFUE impone non solo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro in base alla sua cittadinanza, ma anche la soppressione di qualsiasi restrizione, anche qualora essa si applichi indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri, quando sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro, ove fornisce legittimamente servizi analoghi (v., segnatamente, sentenze 23 novembre 1999, cause riunite C-369/96 e C-376/96, *Arblade e a.*, Racc. pag. I-8453, punto 33, nonché 21 settembre 2006, causa C-168/04, *Commissione/Austria*, Racc. pag. I-9041, punto 36). La Corte osserva in tal contesto che, secondo il governo belga, il regime semplificato di cui trattasi nel procedimento principale è stato instaurato dalla legge 5 marzo 2002 a seguito della citata sentenza *Arblade e a.*

Al punto 3 del dispositivo di detta sentenza, la Corte ha dichiarato che gli artt. 56 TFUE e 57 TFUE ostano a che uno Stato membro imponga a un'impresa stabilita in un altro Stato membro e che svolga temporaneamente lavori nel primo Stato di redigere documenti sociali o di lavoro, come, in particolare, un conteggio individuale per ciascun lavoratore distaccato, nella forma richiesta dalla normativa del primo Stato, allorché la tutela dei lavoratori atta a giustificare tali imposizioni è già assicurata mediante la produzione dei documenti sociali e di lavoro tenuti dalla detta impresa ai sensi della normativa dello Stato membro in cui essa è stabilita. Da detta legge nonché dal regio decreto 29 marzo 2002 risulta che, per un periodo di sei mesi a partire dall'inizio

dell'occupazione del primo lavoratore distaccato, il regime semplificato dispensa i datori di lavoro che distaccano lavoratori sul territorio belga dal redigere, in particolare, il conteggio individuale e la liquidazione del salario richiesti dalla normativa belga, purché essi, in primo luogo, inviino una previa dichiarazione di distacco alle autorità belghe e, in secondo luogo, tengano a disposizione di queste ultime una copia dei documenti equivalenti.

### **Riferimenti bibliografici**

Alaimo A. (2008), *Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto “aperto” e “multilivello”*, in WP Massimo D'Antona, n. 60.

Bano F. (2008), *Diritto del lavoro e libera prestazione di servizi nell'Unione europea*, Il Mulino, Bologna.

Barbera M. (2006), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano.

Brino V. (2005), *Diritto del lavoro e diritto della concorrenza: conflitto o complementarietà?*, in RGL, 319-362.

Carabelli U. (2006), *Una sfida determinante per il futuro dei diritti sociali in Europa: la tutela dei lavoratori di fronte alla libertà di prestazione dei servizi nella CE*, in WP “Massimo D'Antona” – n. 49.

Carabelli U. (2008), *Note critiche a margine delle sentenze della Corte di giustizia nei casi Laval e Viking*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, p. 147 ss.

Carabelli U. (2009), *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Cacucci, Bari.

Carabelli U. (2011), *Il contrasto tra le libertà economiche fondamentali e i diritti di sciopero e di contrattazione collettiva nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia: il sostrato ideologico e le implicazioni giuridiche del principio di equivalenza gerarchica*, in corso di pubblicazione in *Studi in onore di Tiziano Treu*.

Deakin S. (1996), *Labour Law as Market Regulation: the Economic Foundations of European Social Policy*, in P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Oxford.

Esposito M. (2006), *Prestazione transnazionale di servizi e distacco dei lavoratori nel nuovo contesto comunitario*, in *Diritti lavori mercati*.

Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce, Contro la flessibilità*, Editori Laterza, Bari.

Giubboni S. (2003), *Diritti sociali e mercato. La dimensione dell'integrazione europea*, Il Mulino, Bologna.

Giubboni S. (2008), *Un certo grado di solidarietà. Libera circolazione delle persone e accesso al welfare nella giurisprudenza della corte di giustizia delle comunità europee*, in WP "Massimo D'Antona" n. 62.

Gottardi D. (2010), *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione europea*, in *GDLRI*.

Orlandini G. (2008), *Viking, Laval e Rüffert: i riflessi sul diritto di sciopero e sull'autonomia collettiva nell'ordinamento italiano*, in Vimercati A. 2009 (a cura di).

Pallini M. (2008), *Law Shopping e autotutela sindacale nell'Unione Europea*, in *RGL*, II, p.3 ss.

Perulli A. (1999), *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, Padova.

Perulli A. (2010), *Labour clauses in public contracts*, ILO.

Piccinini I. (2010), *Il diritto del lavoro cinese*, in Rinella A., Piccinini I. (a cura di), *La costituzione economica cinese*, Il Mulino, Bologna.

Saccà E.(2010), *Nuovi scenari nazionali del caso Laval. L'ordinamento svedese tra responsabilità per danno "da sciopero" e innovazioni legislative (indotte)*, in *WP "Massimo D'Antona"*, n. 86.

Scarpelli F. (1999), *"Esternalizzazioni" e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce*, in *Dir. rel. ind.*

Sciarra S. (2010), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Torino.

Vimercati A. (2009) (a cura di), *Libertà economiche e autonomia collettiva tra ordinamento comunitario e ordinamento nazionale*, Cacucci, Bari.

Zilio Grandi G. (2010), *Intervento al Convegno su Delocalizzazioni produttive e Dumping sociale*, Venezia, 17 dicembre 2010.