

## CAPITOLO PRIMO

### EVOLUZIONE, FONTI E NOZIONI DEL DIRITTO DEL LAVORO

**SOMMARIO: Sez. I. Dai diritti nazionali del lavoro al diritto del lavoro nell'economia globalizzata.** – 1. Le ragioni della nascita e dello sviluppo del diritto del lavoro. – 2. La globalizzazione economica e la crisi dello stato sociale. – 3. Il diritto del lavoro nazionale nel mercato globale. – **Sez. II. Fonti e nozioni.** – 4. L'azione dell'Organizzazione internazionale del lavoro. – 5. *Segue:* diritti fondamentali e concorrenza. – 6. La costruzione di uno spazio sociale europeo. – 7. Gli effetti dell'integrazione europea sul diritto del lavoro nazionale. – 8. *Segue:* libertà e politiche economiche. – 9. La Costituzione. – 10. La legge ordinaria. – 11. Inderogabilità e autonomia individuale. – 12. La “certificazione”. – 13. Disposizioni inderogabili e indisponibilità dei diritti. Le rinunzie e le transazioni. – 14. Conciliazione, arbitrato e negoziazione assistita. – 15. La tutela giurisdizionale, amministrativa e penale.

#### **Sez. I. Dai diritti nazionali del lavoro al diritto del lavoro nell'economia globalizzata**

1. *Le ragioni della nascita e dello sviluppo del diritto del lavoro.* – Nonostante la sua giovane età, l'evoluzione del diritto del lavoro è segnata da profonde trasformazioni, che seguono il corso della storia moderna e contemporanea.

Nel corso del diciottesimo e del diciannovesimo secolo, la prima rivoluzione industriale e l'avvento del modello capitalistico della produzione di massa hanno dato vita, in aree e tempi diversi (a seconda del livello di sviluppo delle singole nazioni), ad un nuovo rapporto economico-sociale, caratterizzato dalla strutturale disparità di forza economica e contrattuale tra le parti.

Questo rapporto vedeva: da un lato, una classe sempre più estesa di persone che era obbligata a mettere le proprie energie a disposizione di altri per potersi guadagnare da vivere; dall'altro lato, i capitalisti, detentori dei mezzi di produzione, che avevano bisogno di braccia da lavoro per far funzionare le macchine e gli impianti industriali.

Lo squilibrio tra le posizioni era aggravato dal fatto che l'offerta di lavoro eccedeva la domanda e, quindi, i lavoratori, indeboliti dalla reciproca concorrenza, si vedevano costretti ad accettare le più grame condizioni imposte dal datore di lavoro, anche mettendo a repentaglio la propria salute.

Nacquero, così, le prime forme di organizzazione sindacale, ossia coalizioni spontanee tra lavoratori che, attraverso l'unione delle forze, perseguivano finalità di autotutela, mediante azioni concertate di lotta e di pressione sulle controparti dirette a negoziare collettivamente migliori condizioni di lavoro.

I Parlamenti nazionali, ispirati dall'ideologia liberale allora dominante, guardavano con diffidenza, o addirittura vietavano, il nascente fenomeno sindacale. Allo stesso tempo, tardavano a riconoscere le peculiarità dei nuovi rapporti economico-sociali e a dare risposte adeguate alle questioni che essi sollevavano.

In Italia, il Codice civile del 1865 non nominava neppure il contratto di lavoro, e prevedeva esclusivamente una disciplina della «*locazione delle opere e dei servizi*» (artt. 1570 e segg.).

I primi interventi della legge furono rivolti soltanto a porre argini minimali contro le forme più gravi di sfruttamento (cfr. le leggi n. 3657 del 1886 e n. 242 del 1902, sul lavoro, rispettivamente, dei fanciulli e delle donne), o ad alleviarne le conseguenze (cfr. legge n. 80 del 1898, con la quale fu istituita un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro).

Si trattava, quindi, di interventi ispirati da ragioni di «*ordine pubblico*», i cui destinatari erano individuati non già con riferimento alla titolarità di uno specifico tipo legale di contratto, bensì con riferimento alla loro posizione sostanziale (e in particolare con riferimento al lavoro manuale prestato dagli operai nell'industria). Il carattere eccezionale e circoscritto di tali interventi, dunque, non sovvertiva la concezione secondo cui i rapporti di mercato dovessero essere sottratti all'ingerenza pubblica e fondati, invece, sull'uguaglianza formale delle parti.

Successivamente, nella prima parte del ventesimo secolo, la crescita del movimento sindacale dei lavoratori e della loro influenza politica ha consentito la graduale intensificazione delle misure legislative a tutela del lavoro in tutti i paesi economicamente sviluppati (i quali diedero vita, peraltro, nel 1919, alla creazione di una Organizzazione Internazionale del Lavoro: cfr. n. 4).

Anche in Italia, si ebbe lo sviluppo della legislazione in materia sociale (fu emanata, tra l'altro, la prima legge sull'impiego privato, riguardante il lavoro non manuale: d.lgs. n. 112 del 1919, poi sostituito dal r.d.l. n. 1825 del 1924), proseguito senza interruzioni, pur in un diverso contesto istituzionale, durante il regime corporativo. Si venne, così, a formare progressivamente un sistema di diritto speciale: un diritto, cioè, che, pur avendo ad oggetto un rapporto tra privati, presenta rilevanti deviazioni dal diritto comune. Ed apparve ben presto chiaro che la *ratio* di tale diritto, e delle deviazioni dal diritto comune in cui pure affondava le radici, è costituita dall'esigenza di proteggere il lavoratore in quanto contraente debole.

La codificazione del diritto privato, nel 1942, figlia anch'essa dell'ideologia corporativa, ma realizzata da menti sapienti, regolò finalmente il contratto di lavoro subordinato, dettando per esso una «*disciplina particolare*» (cfr. art. 1322 Cod. Civ.), inserita nel libro V (ove, peraltro, sotto la comune rubrica «*Del lavoro*» è regolata anche l'attività dell'imprenditore e quella del lavoratore autonomo) e non nel libro IV (ove è dettata la disciplina dei «*contratti in generale*» e dei «*singoli contratti*»).

Il lavoro ha ricevuto, poi, un nuovo fondamento valoriale nella Costituzione repubblicana che, pur respingendo pregiudiziali classiste, attribuisce ad esso un rilievo primario, anche se non esclusivo. In particolare, affiancando al principio di eguaglianza formale quello della eguaglianza sostanziale, pone a carico della Repubblica l'obiettivo di promuovere «*il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*» (art. 3, comma 2).

In attuazione dei principi costituzionali, il periodo della ricostruzione *post* bellica sino agli inizi degli anni settanta è stato caratterizzato da un univoco, costante ed ininterrotto processo di incremento delle tutele, processo realizzato sia mediante il miglioramento di

quelle già previste dal Codice civile e dalle altre leggi sopravvissute alla soppressione dell'ordinamento corporativo, sia mediante l'introduzione di nuove forme di tutela. Possono essere, qui ricordate: la legge n. 264 del 1949, che ha previsto e rigidamente regolato il controllo pubblico dell'avviamento al lavoro (cfr. n. 43); la legge n. 741 del 1959, che ha garantito a tutti i lavoratori minimi di trattamento economico e normativo (cfr. n. 29); la legge n. 1369 del 1960, che ha vietato l'appalto di manodopera (cfr. n. 61); la legge n. 230 del 1962, che ha limitato l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro (cfr. n. 58); la legge n. 604 del 1966, che ha posto limiti al potere di recesso del datore di lavoro (cfr. n. 147).

La previdenza sociale, e in particolare le pensioni pubbliche, hanno esteso il loro campo di intervento sia quanto a soggetti protetti che ad eventi tutelati (cfr., in particolare, le leggi n. 903 del 1965 e n. 153 del 1969, che hanno introdotto la pensione di anzianità: cfr. n. 209).

Questo periodo ha il suo momento di massima espressione, ma allo stesso tempo si conclude, con l'emanazione di quello che è comunemente chiamato «*Statuto dei lavoratori*» (legge n. 300 del 1970) (cfr. n. 31) e con la previsione di una tutela giurisdizionale differenziata per le controversie in materia di lavoro e di previdenza ed assistenza sociale (legge n. 533 del 1973) (cfr. n. 15).

In particolare, la legge n. 300 del 1970 detta norme, ancor oggi fondamentali, non solo a tutela della libertà e della dignità della persona del lavoratore, ma anche a garanzia e sostegno della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, così da rafforzare il sindacato nella sua naturale funzione di «*contropotere*» nei confronti dell'imprenditore.

Si può, quindi, affermare che la ragione che ha ispirato la nascita e lo sviluppo del diritto del lavoro, in tutti i contesti più evoluti, è la necessità di apprestare adeguata protezione al lavoratore, in quanto egli è parte debole di un rapporto nel quale è coinvolto non soltanto il suo «*avere*» (ossia beni meramente patrimoniali), ma il suo stesso «*essere*» (ossia la sua persona, con tutti i valori che ad essa ineriscono). A ciò, nell'ordinamento italiano, si aggiunge il diretto fondamento costituzionale assegnato ai diritti sociali e al programma di emancipazione che la Repubblica è impegnata a realizzare (ossia

l'impegno non solo di tutelare il lavoro, ma di favorire il progresso delle condizioni dei lavoratori).

Con ulteriore sintesi, quindi, il diritto del lavoro costituisce il sistema di norme diretto a contemperare le esigenze dell'impresa con le finalità di tutela e sviluppo della persona del lavoratore, anche attraverso il diretto intervento pubblico.

2. *La globalizzazione economica e la crisi dello stato sociale.* – A stretto ridosso dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, tuttavia, si è aperta una nuova fase della legislazione che è tuttora in corso.

Ciò che caratterizza la nuova fase è il mutamento della situazione socio-economica, e in particolare gli effetti della globalizzazione, che hanno determinato, da un lato, una spinta inarrestabile dei paesi più poveri a ricercare una diversa redistribuzione della ricchezza planetaria e, dall'altro lato, una pressione sempre più forte della concorrenza internazionale.

Il progressivo allentamento delle «*barriere*» giuridiche poste a protezione dei mercati nazionali, unitamente ai progressi scientifici e tecnologici che favoriscono il superamento delle «*barriere*» geografiche, hanno realizzato un effettivo mercato globale che, grazie alla libertà di circolazione assicurata alle merci, ai servizi e ai capitali, sfugge ai diritti nazionali del lavoro (cfr. n. 1).

Quel mercato, peraltro, si è dotato di proprie regole ed istituzioni volte ad assicurarne l'autonomo ed efficiente funzionamento, dando vita alla cd. *lex mercatoria* e creando l'Organizzazione mondiale del commercio (con l'accordo di Marrakech del 15 aprile 1994, ratificato in Italia con la legge n. 747 del 1994). Organizzazione che obbliga gli stati aderenti ad aprire le proprie frontiere commerciali, e dispone, per la repressione delle violazioni, di un incisivo apparato sanzionatorio e di un organo giurisdizionale per la risoluzione delle controversie.

La consapevolezza degli effetti della concorrenza tra diverse economie nazionali è sempre stata avvertita. Anche il preambolo della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.), adottata nel 1919, affermava che «*la non adozione da parte di un qualunque Stato di un regime di lavoro realmente umano ostacola gli*

*sforzi delle altre nazioni che desiderano migliorare le sorti dei propri lavoratori».*

Tuttavia, mentre, come detto, l'interdipendenza delle economie dei diversi paesi è divenuta sempre più intensa, le iniziative internazionali volte a dare un ordine sociale alle forze invisibili del mercato risultano largamente inadeguate e perdenti. Né, del resto, quelle iniziative potrebbero avere finalità meramente protezionistiche, a danno dei paesi più poveri o arretrati.

Anche l'Unione Europea, che pure difficilmente riuscirebbe da sola ad imporre un proprio modello di *welfare* agli altri attori del mercato internazionale, stenta a rafforzare le proprie radici politiche e a farsi promotrice di un'armonizzazione «*coesiva*» dei diversi diritti sociali dei paesi membri, armonizzazione che si rivela oggi tanto più ardua a seguito del processo di allargamento della *membership* a paesi caratterizzati da sistemi economici e di *welfare* meno evoluti.

La globalizzazione dell'economia, dunque, compromette la efficacia regolatoria dei diritti nazionali del lavoro, sia perché le imprese di altri paesi possono sottrarre «*fette*» di mercato (sia interno che internazionale), riducendo l'occupazione e la ricchezza disponibile, sia perché gli stessi capitali nazionali possono «*fuggire*» alla ricerca di investimenti più redditizi, anche in tal modo depauperando le opportunità di lavoro e le risorse distribuibili a livello nazionale.

Con un'ulteriore sintesi, si può affermare che la globalizzazione dei mercati subordina la sopravvivenza delle imprese, e il grado di sviluppo dell'intero sistema produttivo, alla condizione della loro competitività.

Inevitabilmente, le conseguenze di ciò sono state avvertite da tutte le economie nazionali, sia pure con intensità diversa. Sono risultate, infatti, maggiormente penalizzate – nell'ambito del mondo occidentale – quelle meno ricche di risorse naturali o che non avevano saputo accompagnare gli anni del benessere e della crescita con un miglioramento strutturale del proprio sistema produttivo, mediante adeguati interventi diretti a incrementare la qualità delle produzioni, la produttività del lavoro e l'efficienza dei servizi pubblici e delle infrastrutture (compresa l'istruzione e la pubblica amministrazione).

I sistemi nazionali di protezione del lavoro, soprattutto quelli più progrediti, sono entrati, così, in una profonda fase di crisi e

ripensamento, che mette in discussione forme ed intensità di tutele che erano considerate acquisite in modo irreversibile e, più in generale, mette in discussione l'ampiezza del campo di azione dello Stato sociale e delle sue forme di intervento.

Viene, al riguardo, prospettato che il processo di espansione dei diritti sociali, compresa la dilatazione del diritto del lavoro, abbia deviato dalla originaria destinazione di tali diritti. Viene, altresì, osservato che, ove ecceda una certa misura (da individuare pragmaticamente), l'espansione dello Stato sociale determina conseguenze negative sia sul piano economico, poiché, anche a causa di sprechi e inefficienze, può comportare un peso insostenibile in un'economia di libero mercato, sia sul piano esistenziale, generando la perdita del senso della responsabilità e della legalità, la richiesta di sempre maggiori prestazioni o il tentativo di conseguire illecitamente prestazioni non spettanti.

I legislatori nazionali, pur cercando di conservare livelli di benessere e conquiste realizzate (anche mediante l'aumento del debito pubblico, a volte portato fuori controllo), si sono visti costretti a ricercare nuove strade per realizzare il temperamento delle esigenze dell'impresa con gli obiettivi di protezione del lavoro.

3. *Il diritto del lavoro nazionale nel mercato globale.* – In Italia, i primi cambiamenti, riconducibili a questa nuova fase, risalgono, come detto, alla seconda metà degli anni settanta, e si sono presentati sotto forma di interventi normativi sollecitati da problemi specifici, così da indurre gli osservatori dell'epoca a considerarli conseguenza di una «crisi» congiunturale o di una transitoria situazione di emergenza.

Ed invece, nei decenni successivi, il processo di adeguamento e di revisione delle tecniche e dei contenuti della protezione del lavoro si è gradualmente intensificato ed ha dato luogo ad una serie ininterrotta di riforme di ampia portata (solo per citarne alcune: legge n. 863 del 1984; legge n. 335 del 1995; legge n. 196 del 1997; d.lgs. n. 276 del 2003; legge n. 92 del 2012), sino al recente, ed ancor più incisivo, intervento organico costituito dai provvedimenti noti all'opinione pubblica come «*Jobs act*» (legge n. 183 del 2014 e i relativi decreti attuativi emanati nel 2015, nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151).

I tratti che caratterizzano questa nuova fase del diritto del lavoro sono diversi.

Per quanto riguarda la disciplina dei rapporti di lavoro, il tratto caratteristico è che le riforme della legge non mirano a tutelare soltanto interessi individuali ed a contemperare le istanze di protezione del singolo lavoratore, contraente debole, con le esigenze del singolo imprenditore.

Quelle riforme, infatti, sono influenzate in modo determinante dal perseguimento di interessi pubblici generali, quali sono quelli della salvaguardia e dell'incremento dell'occupazione, e del sostegno dell'intero sistema produttivo e dell'economia nazionale.

Tali finalità, quindi, ispirano non più soltanto, com'è avvenuto in passato, le leggi che hanno ad oggetto la tutela previdenziale pubblica (quale la tutela contro la disoccupazione e quella della cassa integrazione guadagni, introdotte, rispettivamente, subito dopo la prima e la seconda guerra mondiale), ma anche le leggi che hanno ad oggetto la disciplina del rapporto individuale di lavoro. Ciò perché, in un mercato globale altamente concorrenziale, anche tale disciplina incide in modo determinante sulla competitività del tessuto produttivo e dell'economia del Paese. Competitività dalla quale dipende la produzione di ricchezza (almeno in base agli indicatori tradizionali, quale quello del prodotto interno lordo) che è, a sua volta, il presupposto necessario per finanziare servizi pubblici e politiche sociali, e per realizzare qualsiasi politica, diretta o indiretta, di redistribuzione dei redditi a favore dei più bisognosi.

Il nuovo equilibrio tra tutele individuali e interessi generali non implica, necessariamente, l'arretramento delle prime (né, tantomeno, la fine di un diritto che ha ad oggetto la protezione del lavoro), bensì una loro diversa riarticolazione, quanto a priorità, contenuti e modi di realizzazione.

Anche le disposizioni che maggiormente risentono della necessaria considerazione degli interessi generali non sono mai orientate al mero ripristino delle regole del libero mercato e dell'eguaglianza formale. Anzi, continua a rivestire un rilievo centrale il riconoscimento dei diritti della persona del lavoratore, con una crescente attenzione e sensibilità verso i diritti che hanno ad oggetto la salute e la sicurezza, l'eguaglianza e la non discriminazione, la libertà e la dignità.



Allo stesso tempo, un'importanza crescente è assunta dalle riforme volte a rafforzare la tutela della persona del lavoratore al di fuori del rapporto di lavoro, nella fase, cioè, della ricerca dell'occupazione o di nuova occupazione, mediante la predisposizione di servizi per l'impiego, politiche attive per la promozione del lavoro e strumenti di sostegno del reddito.

Per quanto riguarda la previdenza sociale, infine, le riforme mirano a realizzare l'obiettivo della sostenibilità della spesa pubblica, tenendo conto dei cambiamenti demografici (aumento della aspettativa di vita, diminuzione delle nascite e peggioramento del rapporto percentuale tra persone attive e pensionati) e dei cambiamenti occupazionali (carriere lavorative più brevi e discontinue).

## Sez. II. Fonti e nozioni

4. *L'azione dell'Organizzazione internazionale del lavoro.* – Come detto, nel 1919, è stata costituita l'Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.), alla quale partecipano i governi, le organizzazioni degli imprenditori e i sindacati dei lavoratori di ciascuno stato membro.

Lo scopo perseguito era quello di operare per la realizzazione di un programma di giustizia sociale, essendo già allora ritenuto *«urgente»* il miglioramento delle condizioni di lavoro *«che implicano – per un gran numero di persone – ingiustizia, miseria e privazioni»* (cfr. il preambolo della Costituzione adottata l'11 aprile 1919).

*«Il lavoro non è una merce».* Così declamava la *Dichiarazione di Filadelfia* del 10 maggio 1944, che ha sancito il diritto di tutti gli esseri umani, di *«tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità uguali».* Pertanto, *«il raggiungimento delle condizioni che permettono di conseguire questi risultati deve costituire lo scopo principale dell'azione nazionale e internazionale».*

Nel tempo l'azione dell'O.I.L. si è sviluppata principalmente attraverso un'intensa attività di elaborazione di *«convenzioni»* e *«raccomandazioni»* dirette ad individuare *«standard internazionali di lavoro»* e a promuoverne la diffusione e il rispetto. Tuttavia, l'efficacia

giuridica di tali *standard* è rimessa ad un processo di volontario recepimento da parte degli stati aderenti, poiché le convenzioni, avendo natura di trattati internazionali, obbligano gli stati solo se procedono alla loro ratifica, mentre le raccomandazioni sono, di per sé, non vincolanti, e contengono, di norma, soltanto le linee guida aventi la funzione di orientare le politiche e le prassi nazionali.

Il risultato è che, allo stato, la maggior parte delle numerose convenzioni che nel corso del tempo sono state adottate dall'O.I.L. per la tutela di condizioni minime di lavoro risulta ratificata soltanto da una minoranza dei paesi aderenti.

Inoltre, i principi dettati dalle convenzioni possono essere disattesi anche dai paesi che le hanno ratificate (come accade da parte di queglii stati che procedono alla ratifica per ragioni meramente di «immagine» internazionale o per accedere agli aiuti economici riconosciuti ai paesi più poveri: cfr. n. 5), in quanto manca un apparato idoneo a sanzionare la violazione delle convenzioni ratificate.

Al fondo di tutto, va registrata la diffidenza da parte di paesi caratterizzati da differenti tradizioni storiche, culturali e politiche verso l'imposizione di *standard* minimi di tutela del lavoro. Diffidenza che si traduce spesso in ferma opposizione, soprattutto da parte di quei paesi che lamentano come le proprie condizioni non consentano neppure di assicurare queglii *standard* minimi, oppure rivendicano il diritto di competere nel mercato globale (attirando investimenti di capitali e promuovendo esportazioni di beni e servizi) sfruttando l'unica leva di cui dispongono, e cioè il minor costo del lavoro.

5. Segue: *diritti fondamentali e concorrenza*. – Con una realistica presa d'atto delle difficoltà esistenti, l'O.I.L. ha adottato, nel 1998, la *Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro*, con la quale è stato selezionato e recepito un numero ristretto di convenzioni aventi ad oggetto quattro *core labour standard*, riguardanti, rispettivamente: la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro infantile; l'eliminazione delle discriminazioni in materia di lavoro.

Stante il valore universale di tali principi, l'O.I.L. dichiara che «*tutti i membri, anche qualora non abbiano ratificato le convenzioni*

*in questione, hanno un obbligo dovuto proprio alla loro appartenenza all'organizzazione, di rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede e conformemente a Costituzione, i principi riguardanti i diritti fondamentali che sono a fondamento di tali convenzioni».*

Resta, comunque, l'assenza di uno specifico apparato sanzionatorio. Di fatto, la stessa O.I.L. ritiene che l'affermazione e l'implementazione di tali diritti debba essere perseguita con azioni di natura promozionale, fornendo assistenza tecnica ed altre forme di sostegno a favore dei paesi interessati, e svolgendo altresì un'attività di supervisione nei loro confronti (i cd. *seguiti della Dichiarazione*).

La terza *Dichiarazione*, adottata dall'O.I.L. nel 2008 (avente ad oggetto la «*giustizia sociale per una globalizzazione giusta*»), quindi, non ha ad oggetto la mera declamazione di nuovi diritti, ma la individuazione di «*obiettivi strategici*» da perseguire, ossia la promozione dei diritti fondamentali, già fissati, dell'occupazione, dello sviluppo e del potenziamento degli strumenti di protezione sociale, del dialogo sociale e del «*tripartitismo*» (cfr., anche, il Patto globale per il lavoro adottato il 19 giugno 2009).

Da ultimo, il 21 giugno 2019, è stata adottata la «*Dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro*», con la quale sono stati riaffermati i principi ispiratori dell'Organizzazione e «*il suo mandato costituzionale per la giustizia sociale*», sono stati precisati gli obiettivi verso i quali «*orientare i propri sforzi*», è stato fatto appello all'impegno individuale e collettivo di tutti gli Stati membri, e, infine, è stata ribadita l'importanza fondamentale delle norme internazionali del lavoro.

Peraltro, il rispetto dei diritti fondamentali è promosso anche da altre organizzazioni internazionali (come l'ONU e l'OCSE), e mediante ulteriori strumenti. Ad esempio, le stesse imprese multinazionali, sollecitate dall'esigenza di tutelare e promuovere la propria immagine tra i «*consumatori*», elaborano codici di condotta (eventualmente seguendo le «*linee guida*» predisposte dalla stessa O.I.L. e da altre organizzazioni internazionali), che sono ispirati ai principi della cd. «*responsabilità sociale*» e con i quali assumono l'impegno di rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori.

Numerosi accordi commerciali bilaterali contengono, inoltre, «*clausole sociali*», ossia clausole che prevedono l'impegno dei

paesi stipulanti di assicurare determinati *standard* internazionali di lavoro. E analoghe clausole sono contenute anche nell'ambito dei cd. «*sistemi di preferenze commerciali generalizzate*» adottati sia dagli Stati Uniti sia dall'Unione Europea (cfr., per quest'ultima, il Regolamento CE n. 980/2005), i quali autorizzano l'accesso privilegiato ai rispettivi mercati interni a favore dei paesi in via di sviluppo che accettino di aderire agli *standard* fissati in relazione alla tutela del lavoro (oltretutto ad altri impegni, quali il rispetto dell'ambiente e la lotta alla corruzione).

Deve, però, essere chiaro che queste attività di promozione dei diritti fondamentali non possono essere svolte in funzione protezionistica.

Anzi, la stessa Dichiarazione O.I.L. del 1998, riprendendo la posizione che era stata espressa dall'Organizzazione mondiale del commercio (nella conferenza di Singapore del dicembre 1996), afferma esplicitamente che «*le norme internazionali del lavoro non dovranno essere utilizzate per finalità di protezionismo commerciale e nulla nella presente Dichiarazione e nei suoi «seguiti» potrà essere invocato o comunque usato a tale scopo*». Con l'ulteriore precisazione che «*il vantaggio comparato di un qualunque paese non potrà in alcun modo essere messo in discussione da questa Dichiarazione e dall'allegato documento relativo ai suoi seguiti*». Per le medesime ragioni, anche nella «*Dichiarazione del Centenario*», l'O.I.L. riafferma che i servizi da essa messi a disposizione degli Stati membri e delle parti sociali devono essere «*basati su una comprensione approfondita e la considerazione delle differenze in termini di diverse circostanze, necessità, priorità e livelli di sviluppo*», riconoscendo, altresì, «*il legame forte, complesso e cruciale tra politiche sociali, commerciali, finanziarie, economiche e ambientali*».

6. *La costruzione di uno spazio sociale europeo.* – Diverse considerazioni devono, ovviamente, essere svolte con riguardo agli effetti del processo di integrazione europea sul diritto del lavoro nazionale.

L'Unione Europea è nata come una Comunità Economica, perché economico era il suo obiettivo, vale a dire la creazione di un grande «*mercato comune*» (così il preambolo del Trattato di Roma, istitutivo della CEE).