«Turisti e vagabondi»: riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini

di Antonio Lo Faro

Sommario: 1. Gerarchie di mobilità. - 2. I «contenitori» di mobilità transnazionale del lavoro: tre diverse vie per la internazionalizzazione delle imprese. - 3. La rappresentazione tradizionale della mobilità: il lavoro all'estero nella disciplina legislativa italiana. - 4. Imprese di investimento diretto estero e impresa-rete transnazionale: i mercati del lavoro interni della mobilità internazionale. - 4.1 Forme di mobilità transnazionale e diritto internazionale privato. 5. La prestazione di servizi su scala transnazionale. - 5.1 La proposta di Direttiva «Bolkestein». - 6. Conclusioni.

1. *Gerarchie di mobilità*

«Mobilità e assenza di mobilità sono i due poli contrapposti della società tardomoderna o postmoderna. [...] I mondi sedimentati ai due poli, al vertice e al fondo della emergente gerarchia della mobilità, differiscono nettamente. Per il primo mondo, il mondo di chi è mobile su scala globale, lo spazio ha perduto la sua qualità di vincolo e viene facilmente attraversato. Per il secondo mondo, quello di coloro che sono legati a una località, di coloro cui è vietato muoversi, lo spazio reale si va rapidamente restringendo» (Bauman 2002, pp. 98 e 115).

Con queste parole uno dei massimi sociologi dei nostri tempi rappresenta (anche) quella che oggi, a distanza di decenni dall'avvio dei processi di globalizzazione economica, può considerarsi una quasi ovvietà: capitali e merci si spostano liberamente attraverso i confini nazionali; i lavoratori un po' meno. Un gap di mobilità tra fattori della produzione, questo, in cui può indicarsi «il principale fattore di stratificazione sociale dei nostri tempi[:] la scala globale in cui operano le scelte degli investitori, quando la si mette a confronto con i limiti rigidamente locali imposti alle scelte dell'offerta di lavoro, mette in luce il dominio dei primi sulla seconda» (Bauman 2002, pp. 4 e 115).

Non si tratta certo di affermazioni circoscritte al dibattito di matrice sociologica. Che l'inarrestabile processo di integrazione dei mercati abbia sin qui marciato più sulle mobili gambe del capitale e delle merci, che

non su quelle dei lavoratori, è infatti affermazione ampiamente condivisa nell'ambito delle diverse comunità scientifiche che nel corso degli ultimi anni si sono occupate di rappresentare le trasformazioni dei sistemi di produzione nell'epoca dell'economia globalizzata.

Tra i giuslavoristi, in particolare, la evidente asimmetria tra i tassi di effettiva mobilità dei diversi fattori produttivi è stata tempestivamente evocata, oltre un decennio fa, nel contesto della intensa fioritura di studi che ha accompagnato la realizzazione del «progetto 1992», ovvero il completamento del mercato unico europeo. In quel contesto, la scarsa mobilità tipica del fattore lavoro in ambito europeo veniva contrapposta alle possibili strategie di *regime shopping* da parte delle imprese al fine di evidenziare i rischi di una erosione «per aggiramento» dei sistemi nazionali di tutela del lavoro[1] e le connesse spinte verso una poco rassicurante competizione regolativa al ribasso tra sistemi nazionali (Treu 1993).

In effetti, è difficile negare che – su scala globale – le politiche di liberalizzazione, nelle quali probabilmente si incarna il mito della globalizzazione, abbiano inciso pressoché esclusivamente sui mercati finanziari e sul commercio di beni e servizi. Così come è del tutto pacifico che – su scala europea – delle quattro libertà fondamentali sancite dai trattati istitutivi, quella relativa alla libera circolazione delle persone-lavoratori sia rimasta abbondantemente al di sotto dei livelli quantitativi registratisi in materia di libera circolazione di beni, capitali e, in misura ancora minore, servizi[2].

2. *I «contenitori» di mobilità transnazionale del lavoro: tre diverse vie per la internazionalizzazione delle imprese*

Della superiore mobilità transnazionale del capitale rispetto al lavoro, non si può dunque seriamente dubitare. Tuttavia, la selezione dei temi oggetto di ricerca può anche non dipendere dalla «quantità» del fenomeno analizzato, quanto piuttosto dalla sua «qualità», ovvero dalla sua attitudine a svelare taluni profili di interesse nei quali l'osservatore ritiene di poter intravedere *in nuce* i caratteri di un processo innovativo meritevole di considerazione e analisi.

In questa prospettiva, anche il movimento dei lavoratori attraverso i

[1] «La globalità delle *élites* – continua il saggio citato in apertura (Bauman 2002, p. 138) – vuole dire mobilità, che significa capacità di sfuggire, di evadere».

[2] Per una analisi sui differenziali di mobilità del fattore lavoro negli Usa e nell'Ue, cfr. Puhani (2001).

confini nazionali, pur se ancora contenuto entro limiti piuttosto ristretti, costituisce un argomento meritevole di riflessione per colui che si ripropone di cogliere le logiche, e soprattutto le concrete dinamiche, dei processi di internazionalizzazione maggiormente in grado di incidere sugli assetti governati dal diritto del lavoro. E ciò non solo perché parlare di mobilità transnazionale dei lavoratori equivale a evocare un tema non certo marginale come l'immigrazione; tema che rimarrà peraltro estraneo allo svolgimento di questo scritto. Ma anche perché separare con nettezza le mobilità dei diversi fattori di produzione non aiuta a cogliere le poliformi ricadute giuslavoristiche dei processi di internazionalizzazione in corso.

L'affiancamento della prestazione dei servizi alla circolazione dei beni come oggetto della libertà di commercio mondiale, ad esempio, si ripercuote inevitabilmente sulla mobilità, e sui diritti, dei lavoratori che quei servizi dovranno poter fornire in un paese diverso da quello nel quale sono stati assunti o dove ha sede l'impresa fornitrice. Non a caso, sia in ambito Wto, con il *General Agreement on Trade in Services* (Gats) del 1994, sia in ambito Ue, con la recente e contestatissima proposta di Direttiva c.d. «Bolkestein», le politiche di liberalizzazione dei servizi sono state abbondantemente scrutinate dalla dottrina e dal dibattito pubblico anche sotto il profilo del loro impatto sul mantenimento dei diritti dei lavoratori nelle cui prestazioni, spesso, il servizio può identificarsi.

Al di là della liberalizzazione dei servizi su scala transnazionale – sulla quale si tornerà nel seguito (§ 5) – la mobilità internazionale dei lavoratori costituisce comunque tratto caratterizzante di una serie di moduli organizzativi di impresa che, attraverso diverse forme giuridiche, qualificano la presenza degli operatori economici sui mercati internazionali. L'«azienda globale» di cui parla Crouch nel suo scenario di post-democarazia (Crouch 2003, cap. 2) assume, infatti, configurazioni organizzative e societarie non riducibili esclusivamente al classico modello della multinazionale che «invade» in prima persona territori situati al di fuori del paese d'origine[3]. L'ampia letteratura in materia rivela al contrario come strategie di internazionalizzazione dell'impresa possano essere perseguite e realizzate anche per mezzo di altri canoni organizzativi, primariamente riconducibili alla categoria, di derivazione economica, dell'Inve-

[3] «La multinazionale si è infatti sempre caratterizzata per il fatto di trasferire standard produttivi consolidati e sperimentati nel paese d'origine, secondo una politica che non a torto si è spesso definita di tipo coloniale, per sottolineare l'imposizione alla cultura locale di modelli produttivi elaborati altrove» (Vaccà, Doria 1998, p. 8).

stimento Diretto Estero (Ide)[4]. Secondo la definizione adottata dal Cnel sulla scorta delle indicazioni provenienti dal Fondo Monetario internazionale, «l'investimento diretto è una categoria di investimento internazionale che riflette l'obiettivo di un soggetto residente in un paese di ottenere un interesse duraturo in un'impresa residente in un altro paese. [In questi casi] il soggetto residente è detto investitore diretto e l'impresa è detta impresa di investimento diretto»[5].

Detto della prestazione transnazionale dei servizi e degli investimenti diretti esteri, le vie dell'internazionalizzazione delle imprese non sono peraltro ancora finite. Dalla nozione ufficialmente accolta di Ide, risulta, infatti, esclusa tutta una serie di rapporti tra imprese pure collocate in paesi differenti ma che, tuttavia, interagiscono tra di loro attraverso canali diversi dal collegamento societario.

La realtà cui si intende fare riferimento non è certamente nuova né esclusivamente riferibile agli attuali scenari di internazionalizzazione delle economie. La costruzione di reti di relazioni contrattuali tra imprese – che possono tradursi in investimenti comuni, gestione congiunta delle conoscenze, scambio di specializzazioni e progettazioni comuni a lungo termine – costituisce, infatti, già da tempo oggetto di analisi compiute nell'ambito di comunità scientifiche diverse. È così che network o conglomerati di imprese, alleanze strategiche, distretti industriali, *keiretsu* giapponesi e varie altre forme di collaborazione interaziendali[6] sono state concettualizzate dalla sociologia economica con espressioni quali «impresa a rete», «capitalismo molecolare» o «specializzazione flessibile». Tutti modelli di integrazione orizzontale, questi, in cui la relazione tra imprese è intessuta da forme di cooperazione talmente intense che – secondo una parte della teoria economica – può parlarsi in questi casi di una vera e propria «integrazione contrattuale» che ridefinisce i confini economici dell'organizzazione di impresa spingendoli al di la dei suoi confini societari[7]. Si tratta – è

4 Ovvero, secondo la terminologia originale in uso negli studi di economia industriale, *Foreign Direct Investment* (Fdi).

5 Tali definizioni – utilizzate dal Cnel anche per la redazione dei propri rapporti periodici sulla internazionalizzazione delle imprese italiane (v. da ultimo, *Italia multinazionale 2000*, pubblicato nell'aprile 2002) si riferiscono sia alla internazionalizzazione c.d. attiva sia a quella c.d. passiva, vale a dire, rispettivamente, alle partecipazioni delle imprese italiane all'estero e a quelle delle imprese estere in Italia. Le medesime definizione sono utilizzate anche dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri; cfr. *Le statistiche sugli investimenti diretti esteri e sull'attività delle imprese multinazionali*, 2002, rinvenibile all'indirizzo www.Governo.it/Presidenza/statistica/attivi-ta/rapporti/2002/02.06.pdf.

6 Per una rassegna su queste tipologie di rapporti «ibridi» tra mercato e gerarchia, v. Hage, Alter (1997).

7 Un esempio di queste posizioni si trova in Kester (1992).

appena il caso di segnalarlo in questa sede – di analisi strutturali dei contesti organizzativi che rivestono una indubbia rilevanza giuslavoristica nella misura in cui esse sono suscettibili di incidere sulla configurazione di alcuni istituti del diritto del lavoro (sostanzialmente afferenti alla imputazione del rapporto nei casi di esternalizzazione) e, a monte, sulla stessa ricostruzione dogmatica del contratto di lavoro subordinato[8].

Lo scenario internazionale entro cui questa ricerca si pone, impone di riferire queste ben note prospettazioni alle situazioni in cui le imprese «contrattualmente integrate» siano collocate in ordinamenti giuridici diversi e in cui dunque i confini dell'organizzazione di impresa attraversino i confini degli ordinamenti nazionali. Una proiezione, questa, che la più attenta dottrina economica ha portato a compimento attraverso la prospettazione delle reti transnazionali: «L'impresa-rete può nascere, a scala globale, dal collegamento di molte imprese di piccola dimensione, localizzate in paesi diversi, dall'estensione di un'impresa leader localizzata in un paese che allarga la sua rete di subfornitura e distribuzione a più paesi, oppure dall'evoluzione di un distretto industriale che proietta parte della sua rete locale oltre i confini nazionali, distribuendo la filiera nello spazio globale» (Rullani 2002, p. 34). L'impresa-rete transnazionale, prosegue la dottrina in questione, si presenta particolarmente interessante per le forme di condivisione che presuppone: «una condivisione di standard, di linguaggi, di regole, di riferimenti progettuali o ideali comuni», a volte completata, si potrebbe aggiungere ai fini che più interessano, da una «condivisione di lavoratori», realizzata secondo strumenti giuridici diversi.

Una indagine che, come quella che si introduce, intende esplorare il tema della mobilità temporanea dei lavoratori oltre confine, non potrà dunque fare a meno di considerare che, spesso, prestazioni di lavoro svolte a favore di imprese situate oltre confine non costituiscono che episodi inseriti nel contesto di più ampie strategie di integrazione produttiva tra imprese che pure mantengono assetti societari e/o proprietari del tutto distinti e separati. Al riguardo, si segnala sin da ora l'estremo interesse della sentenza emessa dalla Corte di Giustizia nel caso *Pugliese*, sul quale si tornerà più avanti, con la quale la Corte comunitaria, superate le colonne d'Ercole della distinta personalità giuridica tra due imprese collocate in ordinamenti giuridici diversi, ha elaborato una nozione di «inte-

[8] La configurazione della *contractual integration* tra imprese come profilo di analisi essenziale ad una piena comprensione della disciplina giuslavoristica dell'esternalizzazione – anche in un'ottica condivisibilmente mirata alla possibile prospettazione di una co-titolarità dei rapporti di lavoro tra imprese «contrattualmente integrate, secondo modelli di *Joint employment doctrine* non estranei all'esperienza comparata – costituisce oggetto principale del recente studio di Corazza (2004). Sul punto cfr. anche Corazza (2002).

resse comune» tale da incidere addirittura sulla imputazione del rapporto di lavoro, seppur ai limitati fini della soluzione di un problema di giurisdizione[9].

A conclusione di questi brevi cenni introduttivi – volti a identificare i presupposti stessi dell'indagine – è dunque possibile affermare che tre sono essenzialmente i contesti organizzativi entro i quali una mobilità transnazionale dei lavoratori può plausibilmente avere luogo: la fornitura internazionale di servizi, l'Investimento Diretto Estero e l'impresa-rete transnazionale. Si tratta di moduli di internazionalizzazione certamente eterogenei ma che possono dirsi accomunati – per quel che qui rileva – dalla costruzione di una «impresa senza confini»[10], o meglio di una im-

[9] Cgce 10 aprile 2003, in causa 437/00, *Pugliese*, in *Racc.*, 2003, p. I-3573. La sentenza, commentata da Rodière (2003) e Beghini (2003), è oggetto delle accurate riflessioni di Nadalet (2005).

[10] L'identificazione dei «confini» economici dell'impresa – ovvero la spiegazione in termini economicamente razionali delle scelte operate dagli imprenditori a favore del *make* o del *buy*, ovvero, secondo un'altra terminologia, della «gerarchia» piuttosto che del «mercato» – rappresenta come noto uno dei temi fondamentali dei dibattiti in materia di teoria dell'impresa, soprattutto in un'epoca caratterizzata da processi di disintegrazione verticale. Pur senza entrare nel merito di un dibattito in parte – ma solo in parte – estraneo al nucleo dell'indagine, è opportuno ricordare come al quasi monopolio guadagnato in materia dalle teorie neo-istituzionaliste di derivazione coasiana (cfr. per tutti Williamson 1975 e 1999), si affiancano le teorie cc.dd. *competence based*, le quali contrastano *ab imis* la esclusione dal campo di osservazione delle teorie neo-istituzionaliste di ogni riferimento alle funzioni produttive dell'impresa. Nella loro esaltazione del ruolo attribuito ai costi di transazione, le dominanti teorie neo-istituzionaliste dell'impresa, rischiano invero di apparire impermeabili rispetto allo specifico carattere delle transazioni di cui esse si occupano. Più in particolare, esse concentrano le proprie attenzioni sulla logica dello scambio prescindendo dalle capacità dei soggetti che di quello scambio sono protagonisti: le conoscenze, le abilità e le capacità produttive degli attori della transazione, in altri termini, sono i grandi assenti dalla scena delle teorie neo-istituzionaliste. È proprio questa neutralità delle teorie neo-istituzionaliste rispetto alle caratteristiche del contesto produttivo a costituire il principale oggetto di contestazione delle *competence theories* dell'impresa (su cui cfr. *Towards a Competence Theory of the Firm*, 1996). Invocando il «ritorno della produzione nella teoria economica dell'organizzazione» (questo è l'eloquente titolo di un saggio di Langlois, Foss (2002), con il quale gli Autori hanno inteso segnalare la necessità di integrare la teoria dominante dei costi di transazione con una più attenta considerazione delle condizioni che influenzano lo svolgimento dell'attività produttiva dell'impresa), le teorie dell'impresa basate sulla competenza affermano in sostanza che la collocazione dei confini dell'impresa dipende in fondo e in primo luogo anche da quello che il management dell'impresa, tenuto conto delle risorse disponibili, è capace di fare o di far fare. Lungi dall'essere una istituzione finalizzata a sopperire a una imperfezione del mercato (i costi di transazione) sopprimendone i relativi strumenti (il meccanismo dei prezzi) a favore dell'adozione di uno strumento esplicitamente qualificato come di non-mercato (la gerarchia), l'impresa viene dunque configurata come una unità amministrativa che gestisce e organizza le varie risorse disponibili tangibili o intangibili che esse siano, non nel perseguimento di un ontologico ottimo tecnologico o organizzativo, quanto secondo la sua «percezione delle opportunità di profitto». Sono queste competenze – e non i costi di transazione – a determinare i confini dell'impresa: questi si collocheranno nel punto esatto in cui si esauriscono le capacità dell'impresa medesima.

presa i cui confini economico-organizzativi trascendono, attraversandoli, quelli geografici. All'interno di un'impresa senza confini così definita, le prestazioni temporaneamente svolte dai lavoratori all'estero possono dunque essere considerate, in tutti e tre i casi, espressione di una medesima *ratio* organizzativa, identificabile – da un punto di vista pre-giuridico – in una mobilità comunque intro-aziendale, anche se *cross-border.*

È questa la ragione che impone, o quanto meno giustifica, una considerazione unitaria dei tre moduli di internazionalizzazione prima indicati. Essi possono essere, infatti, qui rappresentati alla stregua di «contenitori di mobilità transnazionale del lavoro», al cui interno un ampio spettro di fonti e strumenti giuridici contribuisce a rendere particolarmente complessa la questione del diritto applicabile alle diverse fattispecie di mobilità temporanea transnazionale dei lavoratori[11]. Un tema, questo, che sin dagli anni '80 ha costretto il diritto internazionale privato – strumento deputato alla soluzione dei conflitti di giurisdizione e di leggi – ad abbandonare la sua tradizionale «neutralità» per tener conto delle esigenze di tutela «naturalmente» sottese a qualsiasi contratto di lavoro caratterizzato da elementi di internazionalità (Sciarra, Lyon Caen 1998; Magnani 2004).

3. *La rappresentazione tradizionale della mobilità: il lavoro all'estero nella disciplina legislativa italiana*

«Non si capisce come cambia il diritto del lavoro se non si capisce come cambia l'impresa», ammoniva Umberto Romagnoli introducendo una Tavola rotonda conclusiva di un recente convegno pisano sull'uguaglianza[12]. E l'affermazione non potrebbe essere più vera se riferita alle vicende che qui ci occupano, il cui rilievo e la cui complessità non si colgono appieno se non collocate entro un quadro di evoluzione dei modi di produrre (e lavorare) su scala transnazionale di cui ora si cercherà di dare brevemente conto

All'interno degli spazi organizzativi in precedenza definiti come «contenitori di mobilità», quella che – con specifico riferimento alla realtà dei gruppi di società collegate – è stata efficacemente definita «utilizzazione confusa» dei lavoratori (Bonardi 2001, p. 343) costituisce una pratica assai diffusa da parte di imprese tra di loro legate da più o

[11] Per cui si rinvia alle puntuali osservazioni di Corrao, in questo fascicolo.

[12] Gli atti del convegno sono pubblicati nei due fascicoli precedenti di questa rivista. L'intervento di U. Romagnoli, non pubblicato, può «ascoltarsi» all'indirizzo http://131.114.13.103/convegno/v_interventi_24.htm.

meno formalizzati vincoli di collaborazione o, se si vuole utilizzare una terminologia diversa, di «integrazione orizzontale». La norma del decreto 276/03 che, nell'ambito dei gruppi di impresa, autorizza le società controllate e collegate a delegare alla capogruppo lo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro (art. 31, comma 1) costituisce in questo quadro una sorta di avallo legislativo a prassi già diffuse di gestione unitaria del personale nell'ambito dei mercati del lavoro interni che vengono a crearsi nell'ambito del gruppo. Anche se, occorre aggiungere, la norma non giunge ad incidere sulla imputazione della titolarità dei rapporti di lavoro (comma 3), accogliendo inoltre una nozione estremamente ristretta di gruppo, che rinvia all'art. 2359 c.c. e al decreto 74/2002 attuativo della Direttiva comunitaria sui Cae, mancando quindi l'occasione di definire una nozione giuslavoristica di gruppo che tenga conto delle aperture manifestate dalla giurisprudenza di legittimità anche in sede di definizione di un «interesse di gruppo» rilevante sul piano commercialistico[13].

Prestiti, scambi, utilizzazioni cumulative o alternative di lavoratori[14] tra imprese orizzontalmente integrate, che già non costituiscono una novità in ambito nazionale, si ripropongono secondo modalità più o meno simili in ambito transnazionale, laddove l'alto grado di internazionalizzazione delle filiere produttive spesso determina la formazione di veri e propri mercati del lavoro interni all'interno dei quali i lavoratori costruiscono le proprie carriere anche attraverso percorsi di mobilità temporanea oltre confine.

A questo riguardo, pare opportuno sgombrare preliminarmente il campo da quella narrativa un po' oleografica della mobilità transnazionale dei lavoratori che riferisce i processi in questione a *a*) grandi imprese che inviano *b*) lavoratori poco qualificati *c*) in paesi economicamente non progrediti.

Questo specifico tipo di mobilità – che certamente esiste – riguarda tuttavia le forme più tradizionali di internazionalizzazione di impresa; quelle che, ad esempio, nella seconda metà del secolo scorso vedevano le grandi imprese italiane aggiudicatarie degli appalti per la costruzione di impianti o infrastrutture nei paesi «diplomaticamente» vicini (paesi del Nord Africa, alcuni paesi arabi). È proprio questo tipo di mobilità ad aver costituito l'implicito presupposto del principale intervento legislativo dedicato al tema del lavoro italiano all'estero: il d.l. 317/1987 che, oc-

[13] Cass. 12325 del 5.12.1998, in *GI*, 1999, n. 12, p. 2318, con nota di P. Montalenti.

[14] L'elenco delle possibili utilizzazioni di lavoratori tra società intragruppo è ancora tratta da Bonardi (2001, p. 342).

cupandosi della «esecuzione di opere, commesse o attività lavorative in paesi extracomunitari», subordina l'impiego di lavoratori assunti in Italia ad autorizzazione ministeriale volta a verificare che il trattamento economico-normativo offerto sia complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi vigenti in Italia, oltre a prevedere un previo parere del Ministero degli affari esteri in caso di impiego in paesi esclusi dall'apposito elenco di paesi considerati «affidabili» dal punto di vista politico, sociale e sanitario[15].

Si tratta in tutta evidenza di un provvedimento che assume una logica di eccezionalità del lavoro all'estero, percepito e disciplinato alla stregua di una «quasi-patologia» del rapporto, da contenere se non proprio da interdire in una logica di «tutela delle maestranze nazionali».

Tuttavia, al di là del trittico di circostanze sotteso alla rappresentazione tradizionale – e, per quanto riguarda l'Italia, all'unica disciplina normativa – della mobilità, è agevole rendersi conto, soffermandosi a «riempire» i contenitori di mobilità prima descritti, che diverse sono le circostanze nelle quali i lavoratori dipendenti da un'impresa «internazionalizzata» sono indotti ad attraversare i confini nazionali per svolgere temporaneamente la loro prestazione in un paese straniero. Processi di mobilità transnazionale del lavoro possono infatti riscontrarsi anche nell'ambito di piccole e medie imprese che inviano lavoratori qualificati in paesi che possono anche essere economicamente floridi (§ 4). Ovvero ancora nell'ambito di imprese grandi o piccole stabilite in paesi «poveri» che inviano lavoratori poco qualificati in paesi «ricchi» (§ 5).

4. *Imprese di investimento diretto estero e impresa-rete transnazionale: i mercati del lavoro interni della mobilità internazionale*

Come già in precedenza accennato, i rapporti di intensa collaborazione produttiva che vengono a crearsi tra imprese societariamente collegate o comunque contrattualmente integrate costituiscono due dei contesti organizzativi entro i quali è possibile collocare le vicende di mobilità transnazionale dei lavoratori (§ 2).

Le prime – le imprese societariamente collegate collocate in paesi diversi – sono considerate dalla letteratura economica «imprese di investimento diretto», in accordo agli standard definitori posti in sede interna-

[15] Regolamento recante semplificazione del procedimento di autorizzazione all'assunzione o al trasferimento in paesi non aderenti all'Unione europea di lavoratori italiani (d.p.r. n. 346/1994, modificato dal d.p.r. n. 247/1997).

zionale a fini di rilevamento statistico[16]. Secondo tali definizioni: le imprese oggetto di investimento diretto comprendono infatti: «1) le *società controllate*, cioè quelle imprese nelle quali: *i*) l'investitore estero detiene, direttamente o indirettamente, più del 50 per cento del capitale sociale, oppure *ii*) l'investitore estero ha il diritto di nominare o di rimuovere la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione; 2) le *società consociate*, cioè quelle imprese nelle quali l'investitore estero e le sue società controllate detengono una quota del capitale sociale compresa tra il 10 e il 50 per cento; 3) le *filiali*, cioè quelle imprese, anche senza personalità giuridica possedute interamente o congiuntamente»[17].

Le seconde – le imprese-reti transnazionali – costituiscono invece forme di collaborazione tra imprese che, prescindendo dalla sussistenza di un collegamento societario, si realizzano attraverso i diversi, più fluidi e meno visibili meccanismi della integrazione contrattuale prima descritti.

Ebbene, è proprio con riferimento a questi due ambiti organizzativi che l'impiego temporaneo di lavoratori oltre confine cessa di presentare i caratteri di evento eccezionale legato all'esigenza dell'impresa di adempiere uno specifico appalto, per iscriversi invece in un percorso di mobilità che può definirsi fisiologico in quanto funzionale alla realizzazione del progetto di integrazione produttiva tra imprese; talmente fisiologico, si potrebbe aggiungere, da riprodurre nello spazio di cooperazione transnazionale tra imprese logiche di mobilità non dissimili da quelle che governano i mercati del lavoro interni di ogni singola impresa[18]. I lavoratori si muovono tra imprese, insomma, così come si muovono da un reparto all'altro della stessa impresa, con la sola peculiarità che nel loro movimento si trovano ad attraversare confini nazionali, con tutto quello che da ciò può (non) derivare sul piano del diritto applicabile ai rispettivi contratti.

A giudicare da quanto rilevato dai più assidui osservatori delle vicen-

16 Si tratta del Balance of Payment Manual (Bpm) del Fmi e del Benchmark Definition of Foreign Direct Investment (Bdfdi) dell'Ocse.

17 Nelle filiali rientrano: *i*) stabilimenti o uffici permanenti dell'investitore diretto estero; *ii*) partecipazioni non registrate o joint-venture tra un investitore diretto estero e soggetti terzi; *iii*) terreni, strutture ed attrezzature fisse direttamente possedute da un residente estero; *iv*) attrezzature mobili che si trovano all'interno di un paese per almeno un anno se registrate separatamente dall'operatore (ad esempio, navi, aeroplani, impianti di trivellazione per gas e petrolio). Le definizioni sono tratte dal Rapporto della Presidenza del Consiglio *Le statistiche sugli investimenti diretti esteri*, citato alla nota n. 5, p. 440.

18 Un accenno alla categoria del mercato del lavoro interno riferito «a imprese o gruppi di imprese di dimensioni multinazionali e, tenuto conto delle potenzialità di mobilità territoriale, a limitati gruppi di lavoratori con professionalità molto elevata» si trova in Frey (1999, p. 241).

de di internazionalizzazione delle imprese italiane[19], sono proprio questi gli ambiti di mobilità in cui viene revocato maggiormente in dubbio il carattere esclusivo dei tre presupposti della mobilità tradizionale prima evidenziati.

a) *anche tra piccole e medie imprese* – In primo luogo, non sempre le imprese interessate dalla mobilità sono grandi imprese. Certo esiste una corposa realtà di mobilità transnazionale dei lavoratori nel contesto dei mercati del lavoro interni dei grandi gruppi operanti su scala globale, le cosiddette Tnc (*Transnational Corporations*)[20]. Così come non v'è dubbio che – anche con specifico riferimento al caso italiano – il c.d. «inseguimento multinazionale» che ha incrementato il tasso di internazionalizzazione dell'industria nazionale nel corso degli anni '80 sia stato condotto essenzialmente da grandi imprese come Fiat, Eni, Pirelli, Montedison, Olivetti e, successivamente, dalle grandi banche con le politiche di acquisizione condotte nel corso degli anni '90, soprattutto nei paesi dell'Europa appartenenti all'ex blocco sovietico (Mariotti, Piscitello 2002)[21].

Tuttavia, il dato più interessante del panorama attuale è certamente costituito dall'irrompere sulla scena dell'internazionalizzazione – e, dunque, della mobilità transnazionale dei lavoratori – di una vasta platea di piccole e medie imprese (Zucchella 2001; Zucchella, Maccarini 1999), protagoniste sia nel campo degli Investimenti Diretti Esteri[22], sia nella creazione di reti transnazionali «leggere» improntate al modello della *contractual integration*[23]. D'altra parte l'affermazione – condotta sul piano

[19] Tra le fonti di informazione più assidue e autorevoli si segnala l'*Osservatorio sulla internazionalizzazione delle imprese* curato dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, pubblicato a cadenza semestrale dalla rivista *Economia e politica industriale.*

[20] Sul punto cfr. Cohen (2002), che cita, tra gli altri, i casi di Ibm, Ford, Gm, Hp, Intel, Siemens, Volkswagen, Air Liquide, L'Oreal, Phillips, Alcatel, Ericsson, Nokia, Toyota, Canon, Hitachi, Renault/Nissan, Sony, Toshiba, Samsung.

[21] Per un saggio illustrativo dei dati disponibili secondo gli ultimi rilevamenti di *Italia multinazionale 2000*, cfr. Mariotti, Mutinelli (2003), da cui si ricava che il numero delle imprese investitrici italiane all'estero, è decuplicato tra l'inizio del decennio e oggi, mentre il numero delle partecipazioni estere in Italia è cresciuto di sette volte, con l'aumento delle partecipazioni acquisite dagli investitori esteri da collegare in larga misura alle privatizzazioni ed alle dismissioni delle partecipazioni statali.

[22] Si ricorda che in questa categoria sono censite, in accordo agli standard internazionale, solo le partecipazioni, di controllo, paritarie o minoritarie.

[23] Una realtà che proprio per la sua dinamicità «non può essere colta dalle statistiche sugli investimenti diretti in quanto non richiede esplicitamente forme di partecipazione o controllo. In realtà essa sembra realizzarsi attraverso modalità di internazionalizzazione più leggere, quali collaborazioni commerciali e tecniche, la cui entità è del tutto incerta: l'Ice stima che il numero di imprese coinvolte in queste forme leggere sia dell'ordine di 10.000». (Bugamelli, Cipollone, Infante 2000).

della teoria dell'investimento estero – secondo cui «l'impresa potrebbe trovare conveniente costituire una joint venture o qualche altra forma di relazione contrattuale con un'impresa estera piuttosto che aprire un nuovo impianto o acquisirne il completo controllo» (Falzoni 2003, p. 161) si attaglia bene alla realtà delle piccole e medie imprese con vocazioni all'internazionalizzazione. L'esempio dei rapporti di collaborazione progressivamente instaurati tra le imprese del nord-est italiano e alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale – da qualche tempo al centro dell'attenzione anche scientifica (Rullani 2002; Mariotti, Mutinelli 2003) – è solo uno degli sviluppi che contribuisce a spiegare quella diffusa opinione secondo la quale gli anni '90 sono stati testimoni di «un progressivo rallentamento della spinta propulsiva delle grandi imprese, [di] un inedito protagonismo dei gruppi di media taglia e [del] crescente coinvolgimento nei processi di crescita all'estero delle piccole e medie imprese (Mutinelli 2001, p. 142)[24].

Questi dati strutturali contribuiscono a delineare con maggior precisione i contesti organizzativi entro cui una mobilità transnazionale del lavoro può avere luogo. Se è vero che «sono i sistemi di imprese e non le singole imprese ad essere le unità di indagine da analizzare» (Schiattarella 1999, p. 231), l'analisi non può essere limitata alla mobilità più visibile, quella cioè che si verifica all'interno di gruppi di imprese, solitamente protagonisti di un Investimento Diretto Estero realizzato attraverso partecipazioni societarie tra imprese grandi o grandissime. Percorsi di mobilità si snodano infatti anche lungo collaborazioni che potremmo definire «non-Ide», suscettibili di aver luogo – come i dati confermano – anche tra imprese piccole e medie.

b) *anche lavoratori qualificati* – In secondo luogo, anche un altro connotato della rappresentazione corrente della mobilità transnazionale del lavoro – quello che riferisce il fenomeno a lavoratori per lo più poco qualificati – viene revocato in dubbio dalla osservazione dei processi di internazionalizzazione in corso.

Che i processi di mobilità temporanea dei lavoratori oltre confine riguardino sempre più fasce di c.d. *non production employment*[25] risulta, infatti, piuttosto evidente sia sulla base di alcuni dati registrabili sul piano della rilevazione empirica[26], sia dalle proiezioni che di questi dati ven-

24 Cfr. anche Schiattarella (1999) e Piscitello (2001).

25 Definizione con cui la letteratura non giuridica allude ai «colletti bianchi».

26 Alcune cifre, tratte dalle più recenti rilevazioni (*Italia multinazionale 2000*) possono servire a dare un'idea delle dimensioni dei fenomeni di internazionalizzazione attiva e passiva nel nostro paese. Sul primo fronte, le imprese all'estero partecipate da imprese italiane

gono fornite sul piano della ricostruzione teorica dei processi di internazionalizzazione.

I primi rivelano che la mobilità temporanea del lavoro oltre confine è in ascesa soprattutto tra gli «intra-corporate transferees, business visitors and highly skilled contractual service suppliers» (Oecd 2004). Ne è testimonianza lo sviluppo di politiche di «espatrio» da parte dei grandi gruppi multinazionali, destinate principalmente ai quadri direttivi e ai lavoratori più qualificati[27]. In questo quadro, un certo interesse assume, a conferma del rilievo assunto da questi flussi, anche l'emergere di associazioni – o forse *lobby* – votate ad assistere manager «espatriati» alle prese con i problemi giuridici e logistici di carriere professionali continuamente intervallate da periodi di mobilità temporanea oltre confine[28]. Doppia imposizione fiscale, ricongiungimenti pensionistici sottoposti a convenzioni bilaterali non sempre coordinate con la legislazione comunitaria, ma anche assistenza nelle procedure di ingresso e soggiorno dei familiari e nella ricerca di un impiego per il coniuge, alcuni dei problemi dei lavoratori in mobilità presi in carico da queste particolari «associazioni sindacali» la cui azione si colloca in un quadro regolativo all'interno del quale la questione internazionalprivatistica relativa alla individuazione del diritto applicabile assume un ruolo tutto sommato marginale. Più che dalle norme imperative o di ordine pubblico di cui si occupa la Convenzione di Roma del 1980, la tutela di queste fasce di lavoratori è infatti assicurata da «politiche di espatrio» aziendali particolarmente generose, generalmente formulate nell'ambito di gruppi o imprese multinazionali.

Il cruciale ruolo assunto da queste fasce di lavoratori – mobili in quanto qualificati e qualificati in quanto mobili – viene poi evidenziato sul piano della ricostruzione teorica dei processi di mobilità da parte di coloro che esaltano la categoria del «capitale umano professionalizzato» come motore degli attuali percorsi di internazionalizzazione delle imprese: «l'impresa transnazionale ha bisogno non solo di ampliare il mercato

sono 13.263. Le imprese investitrici ammontano a 4.993 unità. Gli addetti totali all'estero sono pari a 1.069.531 unità. Sul fronte della internazionalizzazione passiva, le imprese italiane partecipate dall'estero sono 5.421, con l'intervento di 2.906 imprese investitrici. Il totale degli addetti in Italia è di 882.429 unità.

27 Su cui v. il contributo di Fouquet e Lacaux in questo numero della *Rivista*.

28 Si distingue tra questi «club» il Network Magellan (www.magellan-network.com), una sorta di struttura di servizio di natura confindustriale cui sono affiliate oltre 140 multinazionali – tra cui Alcatel, Danone, Edf, Michelin, Péchiney, Philips, Peugeot Citroën, Renault, Siemens, St Microelectronics, Unilever, Italcementi, Nestlé – interamente dedicata a gestire le vicende di mobiltà intragruppo. Secondo i dati forniti dal network, sarebbero oltre 30.000 i lavoratori mobili che si sono affidati alle cure di Magellan.

dei propri prodotti, quanto di contare su un ruolo sempre più innovativo del suo capitale umano professionalizzato. Ma è solo internazionalizzandosi, e quindi misurandosi con le profonde diversità dei contesti socioculturali e istituzionali di ogni paese che le competenze professionali vengono a poter essere esaltate» (Vaccà 2001, p. 8).

c) *non solo verso paesi in via di sviluppo* – Infine, anche la terza componente della rappresentazione tradizionale della mobilità, quella che indirizza i flussi di lavoratori verso paesi generalmente meno floridi di quelli di provenienza, risulta parzialmente modificata dai nuovi scenari della mobilità conseguenti alla internazionalizzazione delle economie – in particolare quella italiana – nel corso degli ultimi decenni. Gli osservatori fanno infatti notare che «il grosso degli investimenti diretti all'estero non sono indirizzati ai paesi in via di sviluppo ma verso quelli sviluppati, se si considera che nel 2000 l'80% del totale di tali flussi sono andati ai paesi avanzati (principalmente Europa e Stati Uniti)» (Varaldo 2002, p. 65). Aggiungendo che, considerando gli addetti delle imprese partecipate, all'inizio del 2002 la presenza italiana all'estero vede una ripartizione degli investimenti in buona parte indirizzata verso paesi «ricchi»[29].

Certo si tratta di dati riferiti solo agli Ide e dunque limitati – secondo quanto s'è detto – alle collaborazioni tra imprese che assumono la forma di un collegamento societario con partecipazioni almeno pari al 10 per cento. La parallela realtà dell'impresa-rete transnazionale, strutturata secondo forme di *contractual integration* forse meno visibili, resta fuori dalle rilevazioni prima citate e «contiene» probabilmente flussi di mobilità del lavoro maggiormente indirizzati verso paesi non particolarmente floridi. Rimane comunque vero che nell'epoca della internazionalizzazione delle imprese, lo svolgimento di un segmento temporale della propria prestazione all'estero non necessariamente equivale a un trasferimento in una sede disagiata e/o governata da regole giuslavoristiche deteriori rispetto a quelle ove ha sede l'impresa di provenienza.

Il quadro della mobilità transnazionale del lavoro che si delinea a partire dall'osservazione dei primi due contenitori di mobilità – Ide e impresa-rete transnazionale – è dunque complesso e diversificato; certo non interamente riconducibile al trittico di presupposti – grande impresa, lavoratori poco qualificati, direzione paesi in via di sviluppo – proprio della rappresentazione tradizionale, e legislativa, della mobilità transnazionale.

[29] Il 41,9% in Europa occidentale e il 9% in Nord America. Sull'altro fronte, in Europa orientale il 16,3%, in America Latina il 14%, in Asia il 10,2%, in Africa il 7,5% (Mariotti, Mutinelli 2003, p. 142).

Quel che più interessa evidenziare, in definitiva, è che nei mercati del lavoro interni che si creano in entrambi i contesti organizzativi sin qui osservati siamo di fronte a un particolare tipo di mobilità temporanea dei lavoratori oltre confine. Una mobilità che va tendenzialmente inquadrata più nell'ottica di una diffusione delle conoscenze che non in una di delocalizzazione delle maestranze. Una mobilità spesso più scelta che subita; che risponde per lo più a logiche di carriera piuttosto che di migrazione. Una mobilità, insomma, più da turisti che da vagabondi, per ritornare alla terminologia utilizzata da Bauman nel saggio evocato in apertura di questo scritto[30].

Diversamente si presentano invece le cose nel terzo contenitore di mobilità, di cui si dirà nel seguito (§ 5), non prima però di aver dedicato qualche breve cenno ad alcuni profili di contatto o attrito tra il descritto contesto organizzativo della mobilità transnazionale e le relative forme di regolazione poste in ambito sovranazionale.

4.1. *Forme di mobilità transnazionale e diritto internazionale privato*

La diversificazione dei contesti organizzativi entro cui la mobilità dei lavoratori si realizza costituisce un dato che, in linea di principio, dovrebbe rimanere estraneo alla soluzione dei conflitti di legge che insistono su ogni fattispecie caratterizzata da elementi di internazionalità: che il lavoratore mobile sia dipendente da una piccola o una grande impresa, che sia qualificato e meno, che nel paese ove svolge temporaneamente la sua prestazione viga un diritto del lavoro più o meno protettivo di quello che si applica nel paese ove il suo datore di lavoro stabilmente opera, non è, di per sé, dato rilevante ai fini della individuazione del diritto applicabile secondo le regole del diritto internazionale privato.

In materia di contratto di lavoro, la determinazione del *forum* così come quella dello *jus* rispondono, infatti, a regole poste in sede sovranazionale nella comune prospettiva di tutelare il contraente debole, essendo il lavoratore riconosciuto come tale sia dal Regolamento c.d. «Bruxelles

30 È nel quarto capitolo di Bauman (2002) – intitolato appunto *Turisti e vagabondi* – che viene compiutamente esplicitata la tesi che individua nel grado e nella natura della mobilità la maggior ragione di stratificazione sociale dei nostri tempi. «Quelli in alto [i turisti] sono convinti di viaggiare attraverso la vita di loro volontà e di scegliere le varie destinazioni in base alle soddisfazioni che offrono. Quelli in basso [i vagabondi] spesso vengono buttati fuori da dove vorrebbero stare. [...] I turisti viaggiano perché lo vogliono; i vagabondi perché non hanno altra scelta».

I» attinente alla giurisdizione[31], sia dalla Convenzione di Roma del 1980 attinente al diritto applicabile[32], i quali riservano al contratto di lavoro discipline parzialmente diverse da quelle vigenti in entrambi i settori per gli altri tipi di obbligazione contrattuale.

A giudizio di larga parte degli osservatori, entrambi gli strumenti convenzionali ora evocati contengono disposizioni sufficientemente elastiche, sul piano della formulazione e della applicazione che ne è stata data, e sono dunque tali da «accogliere» efficacemente l'ampia gamma delle mobilità cui la globalizzazione delle economie ha dato luogo. Tuttavia, non v'è dubbio che la moltiplicazione delle logiche, delle forme e degli strumenti giuridici della mobilità transnazionale del lavoro sia in grado di introdurre nel consolidato panorama regolativo sovranazionale elementi di tensione potenzialmente in grado di modificarne alcuni assetti.

Non si può negare, ad esempio, che – almeno con riferimento al panorama giurisprudenziale nazionale – l'immagine tradizionale della mobilità abbia sin qui costituito implicito presupposto di una certa «vocazione annessionista» della giurisprudenza di legittimità italiana, da sempre incline a forzare i confini del diritto applicabile alla controversia, utilizzando alternativamente la nozione di norme di ordine pubblico e/o di applicazione necessaria[33] come strumento attraverso il quale estendere alla vicenda contrattuale parzialmente svoltasi all'estero una buona parte della normativa lavoristica nazionale[34].

Questa attitudine della Suprema Corte, riconducibile ad un risalente

31 Regolamento 44/2001, che comunitarizza la Convenzione di Bruxelles del 1968. Sulla avvenuta comunitarizzazione della Convenzione, v. Mosconi (2003).

32 Anch'essa in fase di comunitarizzazione v. *Libro Verde sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980 applicabile alle obbligazioni contrattuali e sul rinnovamento della medesima*, Com (2002) 654 del 14.1.2003. Sulle prospettive di comunitarizzazione della Convenzione, v. Rossi (2004).

33 Per una chiara distinzione concettuale tra le due nozioni – oggetto di una corposa elaborazione da parte della dottrina internazionalprivatistica (v. per tutti Villani 2000; Mosconi 2003) – si rinvia alla chiara definizione fornita da Ogriseg (2003, nota n. 15).

34 Da ultimo, una certa eco dottrinaria ha riscosso Cass. 15822 del 2002, che ha esteso a un rapporto di lavoro svoltosi all'estero il principio della stabilità del posto di lavoro, qualificandolo come norma di ordine pubblico. La sentenza è commentata, tra gli altri, da Ogriseg (2003); Fossati (2003); Clerici (2003). Non sembra che la sentenza meriti le critiche che le sono state mosse (cfr. Timellini 2003; con toni più sfumati Clerici 2003), nella misura in cui ciò che essa ha considerato norma di ordine pubblico applicabile nonostante la soluzione del conflitto di leggi lo escludesse, non è il principio della tutela reale nel posto di lavoro, quanto quello di causalità del recesso, che risulta oggi costituzionalizzato – seppur con innegabili limiti – nella stessa Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (art. 30). La disapplicazione da parte della Cassazione del diritto dello Stato di New York che sarebbe stato applicabile al caso in esame, non è dunque dovuta al fatto che quel diritto non prevede la reintegra *ex* art. 18 Statuto, quanto al fatto che quel diritto prevede la possibilità del licenziamento *at will.*

principio di *favor* considerato immanente alla legislazione italiana nei confronti di qualsiasi legislazione straniera (Pocar 1967) si espone oggi alle critiche di chi fa notare come essa si ponga «in antitesi con la *ratio* di uno strumento internazionale di unificazione prevalentemente improntato ad una apertura verso i valori giuridici stranieri», giungendo a parlare di «indifferenza del Supremo Collegio verso il diritto concretamente applicabile alla controversia» (Clerici 2003, pp. 819 e 813), se non di «un vero e proprio abuso dell'applicazione della legge italiana» (Timellini 2003, pp. 239-240) ad ogni fattispecie lavoristica comunque caratterizzata da elementi di internazionalità.

Le affermazioni che precedono riflettono certamente una evidente realtà di fatto, anche se nella giurisprudenza della Cassazione la identificazione tra ordine pubblico e apparato giuslavoristico nazionale non è poi così assoluta come esse presuppongono[35]. Non si tratta dunque di smentire ciò che è difficilmente smentibile, quanto piuttosto di suggerire che alla base della tendenza annessionista della Cassazione vi è probabilmente una sorta di riflesso inerziale, costituito dalla considerazione, da parte della Suprema Corte, di un contesto organizzativo del lavoro all'estero che la attuale evoluzione delle prassi di internazionalizzazione rende progressivamente meno egemonico. Ne consegue che – al di là degli orientamenti «nazionalistici» della giurisprudenza di legittimità italiana, peraltro comuni a molte altre giurisdizioni europee – le trasformazioni della mobilità internazionale dei lavoratori devono essere considerati come dati empirici suscettibili di determinare paralleli mutamenti sulla applicazione giurisprudenziale delle norme di diritto internazionale privato ad esse applicabili.

Si può presumere, ad esempio, che l'incremento di mobilità del capitale umano professionalizzato – come si è prima visto considerato tratto caratterizzante degli attuali processi di internazionalizzazione (§ 4) – porti di fatto a una rivalutazione del primo dei criteri indicati dall'art. 6 della Convenzione di Roma, quello cioè della libera scelta delle parti, visto che, come recentemente rilevato da una indagine della Commissione, «la libertà di scelta è tutt'altro che trascurabile per i contratti negoziati dai dirigenti»[36].

Così come è plausibile immaginare che, nelle sue innumerevoli varianti, la realtà dell'impresa-rete transnazionale possa penetrare nell'ela-

[35] Per un caso in cui non è stato ritenuto riconducibile alla nozione di ordine pubblico la disciplina interna sul Tfr, v. Cass. 14662 del 2000, con nota di F. Ghera (2001).

[36] *Libro Verde sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980*, cit. alla nota n. 32, p. 452.

borazione giurisprudenziale delle fondamentali nozioni di luogo di svolgimento della prestazione e di collegamento della prestazione stessa con un determinato ordinamento giuridico.

La già ricordata sentenza *Pugliese*[37] costituisce al riguardo un esempio estremamente significativo (Nadalet 2005). Nel caso sottoposto ai giudici di Lussemburgo, infatti, la mobilità transnazionale del lavoratore assumeva i contorni giuridici di una fattispecie affatto diversa da quelle tradizionalmente utilizzate in circostanze simili, determinando non pochi dubbi interpretativi in merito alla applicazione delle categorie concettuali del diritto internazionale privato. Non si trattava, infatti, di una c.d. assunzione su estero, o di una trasferta, di un trasferimento o di un distacco. Si trattava invece di una particolare ipotesi di «distacco anomalo» o «prestito di manodopera» nel quale le obbligazioni connesse all'originario rapporto di lavoro – stipulato con una impresa italiana – erano state consensualmente sospese instaurando contestualmente un diverso e autonomo rapporto di lavoro con un'impresa tedesca che con la prima intratteneva rapporti di collaborazione produttiva peraltro non concretizzati nella forma del controllo societario. Anche se la questione sottoposta alla Corte riguardava un limitato profilo di giurisdizione, la soluzione fornita dai giudici comunitari si rivela particolarmente interessante su un piano più generale in quanto testimonia come l'articolazione organizzativa delle forme di mobilità transnazionale del lavoro possa riverberarsi sull'applicazione delle norme internazionali di conflitto.

Secondo una interpretazione restrittiva della Convenzione di Roma, infatti, la stipula di un secondo contratto di lavoro stipulato all'estero con un'impresa estera avrebbe dovuto escludere ogni collegamento con l'impresa e dunque con l'ordinamento italiano, sia sul piano della individuazione del *forum* che su quello dello *jus*.

Una diversa interpretazione, più attenta alla evoluzione dei contesti organizzativi entro cui la mobilità transnazionale prende luogo, avrebbe invece potuto portare ad una lettura diversa, qualificando la mobilità del lavoratore oltre confine alla stregua di episodio di una carriera «mobile» del lavoratore nell'ambito della medesima impresa con cui questi aveva stipulato il primo contratto, in quanto tale non in grado di incidere sulla imputazione «effettiva» del rapporto di lavoro in capo ad essa.

Questo è quanto la Corte di Giustizia ha ritenuto di poter fare nel caso *Pugliese*, qualificando «il luogo in cui il lavoratore adempie i suoi obblighi nei confronti di un secondo datore di lavoro come il luogo in

[37] V. *supra* nota n. 9.

cui egli svolge abitualmente la sua attività nell'ambito del contratto con il primo datore di lavoro». La stipulazione di un secondo contratto di lavoro in Germania, in altri termini, era solo un modo di essere del percorso di mobilità intrapresa nell'ambito del primo contratto di lavoro stipulato in Italia. Due autonomi contratti di lavoro, conclusi dallo stesso lavoratore con due imprese collocate in diversi ordinamenti, sono dunque stati unitariamente considerati e ricondotti ad un'unica vicenda di mobilità svoltasi nel mercato di lavoro interno alle due imprese collegate solo da un comune interesse alla fruizione dell'unico lavoratore. Se, per ricorrere alle parole della Corte, di collegamento tra imprese può parlarsi allorquando «esista un accordo tra i due datori di lavoro che preveda *un ambito* per la coesistenza dei due contratti»[38], i mercati del lavoro interni dell'impresa-rete transnazionale costituiscono dunque un ottimo esempio di quell'ambito cui la Corte allude, e dimostrano quindi come anche l'elaborazione giurisprudenziale delle norme di diritto internazionale privato possa essere condizionata dall'evoluzione dei contesti organizzativi di cui si è cercato di dare conto nella prima parte di questo scritto[39].

5. *La prestazione di servizi su scala transnazionale*

La connessione tra libera prestazione dei servizi su scala transnazionale e mobilità temporanea dei lavoratori oltre confine costituisce argomento da qualche tempo posto al centro dei dibattiti – e della disciplina – in materia di commercio internazionale, sia in ambito Wto sia in ambito Ue.

Non si tratta di una connessione di immediata percezione. Al contrario, sviluppo del commercio mondiale e mobilità transnazionale dei lavo-

[38] Sentenza *Pugliese*, punto 24.

[39] Si tratta peraltro di temi non confinati alla specificità di un caso giurisprudenziale, se è vero che anche nell'ambito dei lavori preparatori che porteranno alla prossima comunitarizzazione della Convenzione di Roma, la Commissione si è chiesta nel suo *Libro verde* se, ai fini della Convenzione e della Direttiva 96/71/Ce «possa esservi distacco anche se il lavoratore conclude un nuovo contratto nel paese ospite, per esempio all'interno di un gruppo di società». Questione cui hanno risposto sia il Comitato Economico e Sociale, secondo il quale «la stipula, nel paese di accoglienza, di un contratto con un datore di lavoro che fa parte dello stesso gruppo del datore di lavoro iniziale non impedisce il proseguimento del distacco» (*Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito al Libro verde sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali e sul rinnovamento della medesima*, in *GUCE* C-108 del 30.4.2004), sia il Parlamento Europeo, secondo cui «la sussistenza del distacco non può essere esclusa in presenza di un nuovo contratto di lavoro stipulato nel paese ospite con un datore di lavoro (ad esempio società) che faccia parte dello stesso gruppo di cui faceva parte il datore di lavoro precedente» (*Relazione sulle prospettive per il ravvicinamento del diritto processuale civile nell'Unione europea*, A5-0041/2004 del 30.1.2004).

ratori sono stati tradizionalmente posti in una relazione di inversa proporzionalità. Secondo le teorie neo-classiche del commercio internazionale, infatti, tra movimento di merci e movimenti di fattori della produzione sussiste un rapporto di «sostituibilità»: se viaggiano le merci, in sostanza, non è necessario che viaggino i lavoratori che le producono (modello di Heckscher-Ohlin).

Al di là della discussa validità di queste teorie – sulle quali non è qui ovviamente il caso di indugiare[40] – quello che ai nostri fini importa rilevare è che l'affiancamento dei servizi ai beni come oggetto delle politiche di liberalizzazione del commercio mondiale costituisce un dato suscettibile di cambiare radicalmente i termini del problema. Ai fini della individuazione delle ripercussioni sulla mobilità transnazionale del lavoro, infatti, altro è parlare del libero commercio di beni, altro è parlare di libera prestazione di servizi: i beni sono separabili dai lavoratori impiegati per produrli e possono dunque viaggiare senza che i lavoratori li seguano; i servizi invece no, ed anzi spesso si identificano con i lavoratori impiegati per prestarli.

Non a caso, è proprio con l'accordo Gats che nel 1994 segna l'avvio della liberalizzazione mondiale dei servizi, che in ambito Wto è emersa per la prima volta la connessione – e le relative difficoltà diplomatiche nel corso delle negoziazioni – tra incremento dei commerci su scala globale e crescita dei fenomeni migratori, fino a quel momento rimasti rigorosamente al di fuori da quel vero e proprio Governo della globalizzazione economica che è l'Organizzazione mondiale del commercio.

Nella tassonomia adottata in sede Gats, la prestazione di un servizio su scala transnazionale può innanzi tutto avvenire secondo forme organizzative assai simili a quelle dell'Investimento Diretto Estero: è il c.d. «Modo 3», definito di *commercial presence*, rispetto al quale la mobilità del lavoro si pone in termini simili a quelli descritti a proposito degli Ide[41] (§ 4). Si tratta, infatti, di dipendenti di imprese straniere che vengono temporaneamente trasferiti in uno stabilimento della stessa impresa posto nel territorio di uno Stato firmatario del Gats al fine di prestare ivi un servizio. Nel «Modo 3» si collocano quelle attività che «seguono» le imprese nei loro percorsi di Investimento Diretto Estero, fornendo loro

[40] Ma v. comunque l'interessante rassegna di Mori, Rolli (1998), che espone le connessioni teoriche tra i due ambiti di internazionalizzazione delle imprese oggetto di questo scritto: Investimenti Diretti Esteri e commercio mondiale.

[41] Secondo la definizione fornita dal Gats, «Commercial presence implies that a service supplier of one Member establishes a territorial presence, including through ownership or lease of premises, in another Member's territory to provide a service (e.g. domestic subsidiaries of foreign insurance companies or hotel chains)».

servizi strumentali allo svolgimento dell'attività «primaria»: consulenza legale, marketing, accounting, etc (c.d. «business services»); ma anche, e anzi soprattutto, altre attività di impresa, non strumentalmente collegate ad altre iniziative di Ide, che costituiscono una parte quantitativamente essenziale di quella che chiamiamo globalizzazione. L'accezione di servizio accolta in sede Gats è infatti estremamente ampia, comprendendo servizi informatici, commerciali, postali e di corriere, di telecomunicazione, audiovisvi di edilizia e ingegneria, di distribuzione, di insegnamento, ambientali, finanziari, sanitari e sociali, turistici, ricreativi, culturali e sportivi, di trasporto, nel settore dell'energia[42]. Insomma, quando si parla di libera prestazione di servizi su scala transnazionale, si parla di una quota dell'economia mondiale stimabile attorno al 50% del Pil e dell'occupazione (il 70% in ambito europeo, secondo alcuni recenti studi commissionati dall'esecutivo comunitario[43]). Il che spiega la centralità assunta dagli accordi Gats e dal loro seguito (la c.d. Doha Development Agenda) nell'ambito dei processi di globalizzazione.

Peraltro, al di là della mobilità che si snoda lungo i mercati del lavoro interni delle imprese multinazionali con una «presenza commerciale» nello Stato in cui il servizio viene prestato («Modo 3»), la modalità più direttamente incidente sulla mobilità temporanea dei lavoratori è certamente quella classificata come «Modo 4», *Presence of natural persons*, che riguarda i movimenti transfrontalieri temporanei di persone fisiche che, dipendenti da imprese stabilite all'estero, vengono da queste inviate in altro Stato per la prestazione di un servizio (Winters, Walmsley, Zhen, Grynberg 2003). A questo ambito sono riconducibili essenzialmente i cc.dd. «labour services», vale a dire quei servizi *labour intensive* – generalmente prestati da lavoratori non qualificati dipendenti da imprese collocate in paesi poveri – con riferimento ai quali la prestazione del servizio su base transnazionale implica una mobilità che assomiglia molto da vicino alla immigrazione (Lavenex 2004, pp. 4-5)[44].

Non è arduo immaginare, stando così le cose, le posizioni assunte al tavolo dei negoziati Gats dai paesi ricchi e da quelli poveri, con i primi a premere per la massima liberalizzazione del «Modo 3», e i secondi a di-

42 L'elencazione completa si trova nell'allegato W/120. Da notare che nei servizi commerciali rientra *il collocamento e la fornitura di personale*.

43 V. *Economic Assesment of the Barriers to the Internal Market for Services. Final Report*, disponibile in rete sul sito della Commissione all'indirizzo www.europa.eu.int/comm/inter-nal_market/en/services/services/index.htm.

44 Basti pensare al settore edile e alle note vicende che, anche in ambito europeo, hanno accompagnato la prestazione su base transnazionale dei relativi servizi. Sul punto, v. comunque *infra.*

chiararsi pronti a cedere in cambio di una pari possibilità di essere protagonisti sul mercato mondiale dei servizi attraverso il ricorso al «Modo 4» (Young 2000; Lavenex 2004). La prestazione transnazionale di servizi condotta attraverso il «Modo 4» può, infatti, essere considerata una sorta di «Ide dei (paesi) poveri», nella misura in cui attraverso questa modalità imprese stabilite in paesi ricchi solo di manodopera possono utilizzare le loro risorse umane inviandole a prestare un servizio in paesi dove la manodopera manca e/o è più costosa[45].

Non è nemmeno arduo immaginare, visti i rapporti di forza, l'esito del confronto negoziale ora descritto: nella misura in cui la prestazione di servizi attraverso il «Modo 4» favorisce una mobilità transnazionale di lavoratori indirizzata dai paesi in via di sviluppo a quelli già pienamente sviluppati, essa interferisce inevitabilmente con le politiche nazionali di governo dei flussi migratori; ed è quindi comprensibile che il «Modo 4» sia stato liberalizzato dall'accordo Gats secondo criteri assai più restrittivi di quanto avvenuto con il «Modo 3»[46].

È solo il caso di ricordare, peraltro, come le persistenti limitazioni poste dai paesi occidentali al flusso di lavoratori provenienti dall'estero al fine di prestare servizi *labour intensive*, non pregiudicano comunque la possibilità per le imprese collocate in paesi ricchi di fruire dei servizi a basso costo provenienti dai paesi in via di sviluppo. Lo sviluppo delle tecnologie consente, infatti, agli operatori economici collocati in paesi economicamente floridi di fruire di prestazioni di lavoro svolte da telelavoratori che operano all'interno di ordinamenti giuslavoristici normalmente meno «esigenti» rispetto a quelli nei quali quelle prestazioni finiscono per essere utilizzate[47]. Al di là delle limitazioni del «Modo 4», i servizi *labour intensive* circolano liberamente attraverso le frontiere nazionali, a prescindere dallo spostamento fisico degli individui che lo pre-

45 Significativa la lista dei paesi promotori del «Mode 4»: Argentina, Colombia, Cuba, Egitto, India, Messico, Pakistan, Perù.

46 Il campo di applicazione del «Modo 4» è limitato da un allegato del Gats in cui si specifica che l'accordo non si applica né all'emigrazione, alla residenza o all'occupazione a titolo permanente né alle persone che cercano lavoro in un altro paese. In un recente rapporto che fa il punto di un decennio d'applicazione degli accordi Gats, la Banca Mondiale rileva che «Mode 4 liberalization achieved to date has been of limited significance for developing countries whose comparative advantage lies in the export of medium – and lowskilled, labor-intensive services» (*Global Economic Prospects* 2004, p. 144).

47 È la stessa Commissione a riconoscere nella sua *Strategia per il mercato interno,* che «vi sono vari modi di prestare questi servizi; mentre alcuni possono essere forniti a distanza, grazie alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, molti richiedono tuttora la presenza permanente o temporanea dell'impresa di servizi nello Stato membro in cui il servizio è prestato», *Strategia per il mercato interno. Priorità 2003-2006*, Com (2003) 238 del 7.5.2003, p. 10.

stano. Nei molteplici esempi di mobilità virtuale rivelati dall'osservazione delle prassi imprenditoriali, infatti, ciò che attraversa i confini non è il lavoratore ma la sua prestazione[48], come dimostrano eloquentemente gli esempi di «offshoring»[49] praticati dalle imprese occidentali verso l'India e, da ultimo, verso alcuni paesi dell'Europa centro-orientale. Del problema del telelavoro e della peculiare «mobilità» virtuale cui esso dà luogo, dimostra peraltro di essere consapevole la Commissione europea, che nel suo *Libro Verde* sulla comunitarizzazione della Convenzione di Roma ha espresso fondate perplessità circa l'adeguatezza del criterio internazionalprivatistico della *lex loci laboris* a garantire un'efficace tutela a favore dei tele-prestatori di servizio collocati in paesi strategicamente selezionati dal committente sulla base della loro convenienza[50].

5.1. *La proposta di Direttiva «Bolkestein»*

La disciplina sui servizi dettata in sede Wto è finalizzata a consentire al prestatore di servizi estero l'accesso sul mercato di un altro Stato firmatario del Gats. Nulla però essa dice con riferimento alla diversa questione del diritto applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti dall'impresa che presta il servizio, né, più in generale, con riferimento al regime giuridico deputato a governare l'attività di quell'impresa sul piano amministrativo, societario, fiscale, concorsuale, processuale, ecc. Questo silenzio non sorprende, visto che scopo dell'Organizzazione Mondiale del Commercio è quello di «aprire» i mercati internazionali, e non anche quello di regolarne il funzionamento interno.

Diverso è ovviamente il caso dell'ordinamento giuridico comunitario, all'interno del quale entrambi gli obiettivi – aprire i mercati *e* regolarli, seppur parzialmente – occupano, o dovrebbero occupare, l'agenda del

48 Sia consentito rinviare a Lo Faro (1999).

49 Neologismo – derivato dalla combinazione di «offshore» e «outsourcing» – coniato proprio a proposito delle prassi di decentramento virtuale dei servizi informatici prestati tramite telelavoro da lavoratori residenti in paesi con basso costo della manodopera.

50 «Per quel che riguarda il telelavoro internazionale, ci si può chiedere quanto sia pertinente stabilire una connessione fra il contratto di lavoro e il luogo di esecuzione abituale, giacché in determinate circostanze il collegamento col luogo in cui sono concentrati gli interessi dell'impresa o in cui il lavoro viene preso in consegna potrebbero offrire al lavoratore una protezione maggiore», *Libro Verde sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980*, cit. alla nota n. 32, p. 452. È solo il caso di ricordare come l'incidenza della Convenzione di Roma si estenda ben al di là dei confini comunitari, visto il suo carattere «universale» (le norme di conflitto che essa stabilisce possono condurre all'applicazione della legge di uno Stato non membro dell'Unione europea).

dibattito politico e istituzionale. L'opportunità o meno di assicurare nell'ordinamento giuridico comunitario la compresenza dei due obiettivi prima richiamati è alla base del dissidio che in questi mesi sta interessando una delle più contestate proposte di Direttiva che la storia comunitaria ricordi; una proposta, relativa alla libera prestazione di servizi in ambito europeo, all'interno della quale anche i temi legati alla mobilità temporanea dei lavoratori oltre confine assumono non a caso un ruolo non certo secondario.

Del resto, ormai da tempo la connessione tra liberalizzazione dei servizi e mobilità temporanea dei lavoratori, non sfugge all'analisi delle istituzioni europee impegnate in un più generale programma di incremento dei tassi di mobilità geografica dei lavoratori all'interno del territorio dell'Europa comunitaria: «il fatto di rimuovere gli ostacoli esistenti relativi ai servizi dovrebbe anche accrescere la mobilità dei lavoratori [...] Tra gli ostacoli vi sono, ad esempio, le regole che vietano a un'impresa di portare tutto il proprio personale oltre frontiera per fornire un servizio, restrizioni quanto allo stabilimento di una compagnia in un altro Stato membro o restrizioni nell'uso di lavoratori temporanei e di agenzie private di collocamento»[51].

La liberalizzazione dei servizi, dunque, al centro delle strategie europee – e imprenditoriali – di mobilità. O, se si vuole, viceversa.

Al di là del ruolo ricoperto dalla Commissione europea come soggetto in prima persona coinvolto nello sviluppo dei negoziati Gats nell'ambito delle relazioni esterne dell'Unione[52], il tema della libera prestazione dei servizi viene esplicitamente definito nei termini di «priorità» anche nell'ambito delle politiche dell'Unione mirate al conseguimento del mercato interno.

Partendo dall'assunto secondo il quale «la libera circolazione dei servizi è stata finora più un concetto giuridico che una realtà concreta»[53], la Commissione si è impegnata – sin dal 2003 – a presentare una proposta sui servizi nel mercato interno «che definirà un quadro giuridico chiaro ed equilibrato, inteso ad agevolare le condizioni di stabilimento e di pre-

51 Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità, Com (2002)72 del 13.2.2002, pp. 9-10.

52 Le relative competenze sono attribuite alla Dg Commercio, che – sulla base degli orientamenti del Consiglio – cura la politica commerciale comune degli Stati membri nell'ambito della c.d. Doha Development Agenda. Per una buona fonte di informazione sull'andamento dei negoziati, cfr. il sito web della Commissione all'indirizzo http://europa.eu.int/comm/trade/is-sues/index_en.htm.

53 Tra i servizi la cui circolazione su base europea si è rilevata particolarmente deficitaria, la Commissione menziona, tra gli altri *le agenzie di collocamento.*

stazione transfrontaliera dei servizi». La proposta, continuava il documento della Commissione, «si baserà sulla combinazione di riconoscimento reciproco, cooperazione amministrativa, *armonizzazione ove assolutamente necessario* e incoraggiamento dei codici di condotta»[54].

La proposta di Direttiva cui la comunicazione della Commissione alludeva è finalmente stata presentata all'inizio del 2004 dal Commissario europeo per il Mercato Interno dell'epoca, il liberale olandese Frederick Bolkestein, e da allora viene generalmente indicata con il nome del suo proponente.

La proposta Bolkestein[55] – destinata a trovare applicazione allorquando un prestatore di servizi intenda stabilirsi in un altro Stato membro, così come nella diversa ipotesi in cui, a partire dal proprio Stato membro d'origine, egli intenda fornire un servizio in un altro Stato membro spostandosi temporaneamente nel territorio di quest'ultimo – ruota attorno ad un unico nucleo portante: il «principio del paese d'origine», scolpito nell'art. 16 dell'attuale articolato normativo. In conformità a tale principio, «i prestatori di servizi sono soggetti esclusivamente alle disposizioni nazionali dello Stato membro d'origine»; ovvero, come chiaramente indicato dalla Relazione introduttiva, viene consentito «al prestatore di fornire un servizio in uno o più Stati membri diversi da quello d'origine senza essere sottoposto alle normative di questi ultimi». In altri termini, e con un certo margine di approssimazione, la proposta in questione estende alla circolazione dei servizi quello stesso principio di mutuo riconoscimento già da tempo applicato in ambito europeo alla circolazione delle merci[56].

La «pericolosità» insita nella generalizzazione del principio del paese d'origine è subito emersa agli occhi di coloro – molti – che in essa hanno intravisto il concretizzarsi delle minacce di *dumping* sociale e di competizione regolativa al ribasso che ricorrentemente si addensano sul futuro del processo di integrazione europeo. In effetti, non v'è dubbio che, al di là di un ristretto nucleo di norme di «integrazione positiva»[57], la propo-

54 Strategia per il mercato interno. Priorità 2003-2006, Com (2003) 238 del 7.5.2003, p. 11. Corsivo mio.

55 *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai servizi nel mercato interno*, Com (2004) 2 del 25.2.2004, corredata – a testimonianza dell'enorme rilievo attribuito dalle stesse istituzioni comunitarie – di una corposa (30 pagine) Relazione introduttiva.

56 In altri settori, ad esempio in quello dei servizi finanziari e bancari, il principio di mutuo riconoscimento viene solitamente indicato con l'espressione *home country control.*

57 Obblighi di semplificare le procedure e le formalità amministrative inerenti alle attività di servizi (sezioni 1 e 2 del capo II), grazie in particolare agli sportelli unici (art. 6) e alle procedure per via elettronica (art. 8) ed alla semplificazione delle procedure di autorizzazione per l'accesso alle attività di servizi e il loro esercizio (artt. da 10 a 13).

sta Bolkestein faccia propria una tecnica di «integrazione negativa» suscettibile di eliminare le barriere nazionali alla libera circolazione dei servizi, comprendendo nella nozione di barriera da eliminare tutta una serie di disposizioni generalmente orientate alla tutela di interessi certamente meritevoli di tutela. Solo per fare un esempio, tra ciò che uno Stato membro non potrà più fare in caso di effettiva adozione della proposta Bolkestein, rientra l'imposizione dell'«obbligo per il prestatore di rispettare i requisiti relativi all'esercizio di un'attività» (art. 16.3, lett. e), non risultando per nulla chiaro se tra i requisiti richiesti per l'esercizio di un'attività rientrino – e vadano dunque eliminati in quanto incompatibili con la libera circolazione dei servizi – anche le norme poste a tutela di standard ambientali, di sicurezza dei prodotti e della produzione, di affidabilità degli operatori che agiscono sul mercato del lavoro, sanitari, secondo alcuni persino di pianificazione urbanistica.

Né si può con assoluta certezza affermare che, in quanto standard di applicazione comune a fornitori di servizi nazionali e stranieri, le disposizioni nazionali di tutela di quegli standard siano destinate a sopravvivere alla piena liberalizzazione dei servizi. Nella sua opera di interpretazione dell'art. 59 del Trattato, la Corte di Giustizia ha infatti già più volte avuto modo di affermare che tale norma – su cui la proposta Bolkestein si basa – impone, non solo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro, ma anche la soppressione di qualsiasi restrizione, anche qualora essa si applichi indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri, allorché essa sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro ove fornisce legittimamente servizi analoghi[58].

Il rischio che, veicolate dalla prestazione dei servizi su scala transnazionale, si affermino di fatto in Europa le legislazioni dei paesi più permissivi è dunque tutt'altro che peregrino; e le conseguenti critiche espresse nei confronti della proposta Bolkestein negli ultimi mesi sono tutt'altro che espressione di una limitata fetta di opinione pubblica relegabile a un'area di preconcetto «antiglobalismo». Se proprio non si vuol dare retta ai vari social forum o a gruppi come Attac e Rete Lilliput – promotori di una campagna europea contro la proposta Bolkestein alla quale hanno aderito decine di altri gruppi e associazioni – non si potrebbe infatti tacciare di un eguale pregiudizio antiglobalistico il Comitato

[58] Cgce 9 agosto 1994, in causa C-43/93, *Vander Elst*, in *Racc.*, 1994, p. I-3803; Cgce 23 novembre 1999, in cause riunite C-369/96 e C-376/96, *Arblade*, in *Racc.*, 1999, p. I-8453; Cgce 15 marzo 2001, in causa C-165/98, *Mazzoleni*, in *Racc.*, 2001, p. I-2189.

economico e sociale, il Comitato delle Regioni, il Parlamento europeo, la Confederazione europea dei sindacati, o il Presidente francese Chirac. Eppure è proprio dai soggetti e dalle istituzioni da ultimo citate che sono pervenute alcune tra le più accese obiezioni alla proposta di direttiva in questione, in alcuni casi corredate da toni di critica alquanto inusitati per le sedi nelle quali sono state esposte[59].

Anche se nei considerando (n. 58) della proposta Bolkestein si afferma che «la presente direttiva non ha il fine di considerare questioni di diritto del lavoro in quanto tali», una buona parte delle accese critiche ad essa indirizzate riguarda proprio, e non poteva essere diversamente, il tema oggetto di questo scritto: la mobilità dei lavoratori inviati oltre confine nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera; o meglio il regime giuridico da cui i loro rapporti di lavoro dovranno essere governati.

In questo campo, come noto, da tempo opera la Direttiva 96/71/Ce sul distacco dei lavoratori che, conformemente alle disposizioni del diritto internazionale privato in tema di contratto di lavoro, adotta un principio specularmente opposto a quello del paese d'origine privilegiato dalla proposta Bolkestein: i rapporti di lavoro dei dipendenti distaccati all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi sono infatti regolati dalla legge del paese ove il servizio viene prestato, almeno per quanto riguarda gli elementi essenziali del rapporto[60]. Consolidando ed estendendo una tutto sommato timida apertura giurisprudenziale alle istanze di tutela dei lavoratori mobilizzati in occasione della fornitura di un servizio[61], la Direttiva sul distacco ha dunque certamente costituito – pur con molte ambiguità (Orlandini 1999) – «un passo avanti verso il diritto comunitario del lavoro» (Balandi 1998) nella misura in cui essa pone un freno alle più bieche pratiche di *dumping* sociale, perseguite attraverso la mobilità tem-

59 Una collezione di questi ed altri documenti sul sito della funzione pubblica Cgil all'indirizzo www.fpcgil.it/noallabolkestein.htm.

60 La coerenza del principio posto dalla direttiva 96/71/Ce rispetto alle regole della Convenzione di Roma è stata oggetto di ampie discussioni in dottrina. Al riguardo, vale la pena citare per intero la ricostruzione fornita dalla Commissione nel suo *Libro verde sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980*, cit. alla nota n. 32, p. 452: «una lettura frettolosa potrebbe dare l'impressione che la direttiva non segua la stessa logica della Convenzione: l'art. 6 di quest'ultima prevede infatti che lo status del lavoratore dipendente non debba risultare modificato da un distacco temporaneo. Un'analisi più approfondita rivela tuttavia che i due strumenti si conciliano perfettamente. In caso di distacco, infatti, la direttiva non mira in alcun modo a modificare la legge applicabile al contratto di lavoro, ma solo a fissare uno "zoccolo duro" di norme imperative da rispettare durante il periodo di distacco in un altro Stato membro, "*qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro*". La direttiva va pertanto vista come un prolungamento dell'art. 7 della Convenzione, relativo alle leggi di polizia e sicurezza».

61 Cgce 27 marzo 1990, in causa 113/89, *Rush Portuguesa*, in *Racc.*, 1990, p. 1417.

poranea transfrontaliera di alcune categorie di lavoratori e tipicamente diffuse nel settore edile.

Il principio del paese d'origine patrocinato dalla proposta Bolkestein interviene dunque a disciplinare ora le medesime vicende che la Direttiva sul distacco sottopone al diverso principio dell'applicazione del diritto vigente nel paese ospite. E che si tratti di una duplicazione di disciplina non pare dubbio, nella misura in cui i flussi di mobilità temporanea di lavoratori regolati dalla Direttiva sul distacco sono i medesimi che la proposta Bolkestein mira a disciplinare, collocandosi in entrambi i casi la mobilità dei lavoratori nell'ambito di una prestazione transfrontaliera di servizi. L'ampia nozione di servizio accolta dalla proposta Bolkestein[62] è infatti in grado di assorbire tutte le tre forme di «distacco» compresi nell'ambito di applicazione dalla Direttiva 96/71/Ce[63], non solo i normali appalti (che, pur definiti «servizi», comprendono in realtà anche quelli d'opera) e la mobilità temporanea intro-aziendale o intragruppo, ma anche – in contraddizione rispetto alla pretesa esclusione «delle questioni di diritto del lavoro in quanto tali» (Considerando n. 58) – «i servizi di assunzione, comprese le agenzie di lavoro interinale» (Relazione introduttiva, p. 21).

L'apparente schizofrenia della proposta, che nei considerando esclude i profili giuslavoristici e nella Relazione introduttiva esplicitamente li menziona, trova comunque soluzione nell'articolato normativo, laddove si prevede, all'art. 17, che il principio del paese d'origine «non si applica alle materie disciplinate dalla direttiva 96/71/Ce».

L'esplicita deroga al principio del paese d'origine parrebbe dunque salvare la contestata proposta dalle censure di eccessiva accondiscendenza verso gli *animal spirits* del mercato, sia di quelli delle grandi multinazionali fornitori di servizi, sia di quelli delle piccole imprese indotte a scelte opportunistiche di delocalizzazione elusiva. Tuttavia, come prima si diceva, la deroga non si è affatto rivelata in grado di quietare le critiche e le apprensioni suscitate dalla proposta Bolkestein, fino al punto da determinare l'adozione da parte della Commissione di una ufficiale *excusatio* – forse *petita* ma comunque inusuale – con la quale l'esecutivo comunitario

62 «Qualsiasi attività economica non salariata di cui all'art. 50 del Trattato che consiste nel fornire una prestazione oggetto di un corrispettivo economico» (art. 4.1).

63 Secondo la direttiva del 1996, l'applicazione del diritto del lavoro del paese «ospite» riguarda le imprese che: *a*) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato; *b*) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo; *c*) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro.

ha dapprima cercato di dissipare i «falsi miti» che circondano la proposta, e poi cercato di dimostrare, attraverso una articolata arringa difensiva inviata ai recalcitranti membri del Consiglio[64], come e perché essa non incida in alcun modo sulle materie già oggetto della direttiva sul distacco.

Non è il caso di indugiare oltre sulla effettiva estensione della deroga al principio del paese di origine che il legislatore comunitario intenderebbe riservare agli aspetti giuslavoristici della libera prestazione dei servizi[65]. Non si può peraltro fare a meno di osservare che a distanza di quasi un decennio dalla adozione della Direttiva 96/71/Ce sul distacco, il suo ambito di applicazione – corrispondente all'area coperta dalla deroga al principio del paese d'origine – è tutt'altro che chiaro o ben definito. Numerosi sono stati, infatti, in questi anni i dubbi esegetici sollevati in merito alla reale portata della Direttiva sul distacco (Orlandini 1999; Davies 1997). Dubbi relativi: alla solo parziale inclusione degli standard posti in sede collettiva nel pacchetto di tutele garantite ai lavoratori distaccati; alla esclusione dall'ambito della direttiva di taluni distacchi limitati entro soglie temporali di durata o di consistenza; alla mancata considerazione dei diritti sindacali; agli ampi margini lasciati alla discrezionalità degli Stati membri; allo stesso ruolo di custode della libera circolazione dei servizi, più che dei diritti dei lavoratori distaccati, comunque lasciato alla Corte di Giustizia. Ed è noto, con riferimento a quest'ultimo punto, come e quanto i giudici comunitari si siano dimostrati cauti nel riconoscere agli Stati membri la possibilità di limitare la libera circolazione di servizi in nome delle esigenza di tutela dei lavoratori nazionali e/o stranieri distaccati sul proprio territorio. In una recente pronuncia[66], ad esempio, la Corte ha sostenuto che l'obbligo per l'impresa estera distaccante di corrispondere le retribuzioni minime individuate da un contratto

[64] Rispettivamente, *A checklist aiming to correct some myths about the Commission proposal* e *Explanatory note on the posting of workers,* entrambi reperibili all'indirizzo www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/services/services/index.htm.

[65] Da ultimo, peraltro, lo stesso Commissario al mercato interno McCreevy, successore di Bolkestein, ha riconosciuto in una audizione al Parlamento europeo che le numerose critiche non sono del tutto prive di fondamento e che quindi la proposta verrà emendata (*Statement to the European Parliament on Services Directive*, 8 Marzo 2005, www.europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/05/149&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en).

[66] Cgce 25 gennaio 2002, in causa 164/99, *Portugaia Construções*, in *Racc.*, 2002, p. I-787, sentenza resa in interpretazione dei soli artt. 49-50 del Trattato, in quanto ai tempi dei fatti della causa non era ancora scaduto il termine concesso agli Stati membri per l'implementazione della Direttiva sul distacco. È opinione diffusa, peraltro, che i principi affermati dalla giurisprudenza sulla applicazione delle norme del Trattato in materia di servizi verranno sostanzialmente mantenuti dalla Corte anche in sede di interpretazione delle norme della Direttiva 96/71/Ce, la cui base giuridica è peraltro costituita proprio da quelle disposizioni (Davies 2002).

collettivo di generale applicabilità nel paese ospite, potrebbe anche essere giudicato incompatibile con le disposizioni del Trattato in materia di libera circolazione di servizi ove il giudice nazionale dovesse valutare che le norme collettive sul salario minimo non abbiano l'obiettivo di tutelare i lavoratori distaccati (cosa consentita), quanto quello di proteggere il mercato del lavoro nazionale da incursioni di imprese straniere (cosa non consentita). L'analisi economica del diritto irrompe dunque nelle sentenze della Corte di Giustizia, con esiti, bisogna dire, non proprio rassicuranti: adombrare il dubbio che il salario minimo non serva a tutelare i lavoratori sembra davvero troppo. E, per quanto più da vicino riguarda l'oggetto di questo scritto, equivale a ridurre fortemente l'ambito di applicazione della Direttiva sul distacco e – conseguentemente – l'ambito della deroga giuslavoristica al principio del paese d'origine accolto dalla proposta Bolkestein[67].

Per queste ed altre ragioni, le preoccupazioni di coloro che paventano i dirompenti effetti della proposta Bolkestein sulle sorti dei lavoratori mobili non sono affatto placate dall'esclusione disposta dall'art. 17. Nelle parole della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo, ad esempio, «questa esclusione non aiuta la chiarezza del diritto e non è sufficiente a prevenire interferenze nocive con aspetti importanti del diritto del lavoro individuale e collettivo. [...] L'esenzione non dovrebbe riguardare soltanto i requisiti minimi previsti dalla Direttiva riguardante il distacco dei lavoratori, bensì anche tutte le forme di estensione ed attuazione concesse dalla Direttiva»[68].

In effetti, non è un mistero che la Direttiva 96/71/Ce non sia in grado di coprire *tutti* gli aspetti giuslavoristici della prestazione transnazionale dei servizi, assicurando ai lavoratori ivi distaccati la piena applicazione del diritto del lavoro dello Stato ove il servizio viene prestato. È la stessa proposta Bolkestein a fornirne implicita conferma, avvertendo che

[67] Nella più recente *Wolff & Müller GmbH & Co. KG* (Cgce 12 ottobre 2004, in causa C-60/03, non ancora pubblicata in *Raccolta*), la Corte, giudicando in diversa composizione, ha comunque parzialmente rivisto il discutibile orientamento di *Portugaia*, affermando che il regime di solidarietà tra appaltante e appaltatore con riferimento alle retribuzioni dei lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi costituisce senz'altro una di quelle «ragioni imperative d'interesse generale» che, malgrado il principio di libera circolazione dei servizi, rendono possibile «ostacolare o rendere meno attraenti le prestazioni di servizi da parte di persone o imprese stabilite in altri Stati membri».

[68] «Per esempio» – continua la traballante traduzione italiana del documento in questione – «la possibilità che gli Stati membri hanno di imporre l'ottemperanza anche ad altre questioni che non sono previste dall'art. 1, la possibilità di basare l'attuazione della Direttiva riguardante il distacco dei lavoratori sui contratti collettivi», Parlamento europeo – Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, *Documento di lavoro relativo al progetto di direttiva concernente i servizi*, 11.01.2005.

«per quanto riguarda le condizioni di occupazione e di lavoro *diverse da quelle di cui alla direttiva 96/71/Ce*, lo Stato membro di distacco, in virtù del principio di libera circolazione dei servizi sancito dalla direttiva, non deve poter prendere misure restrittive nei confronti di un prestatore stabilito in un altro Stato membro» (considerando n. 59).

E ciò che rimane al di fuori dell'ambito di applicazione della Direttiva sul distacco non riguarda profili irrilevanti della tutela giuslavoristica. Profili che, scoperti dalla deroga, sono occupati dalla proposta Bolkestein con disposizioni certamente discutibili. Ad esempio, come rileva la Confederazione europea dei sindacati con riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 24 della proposta, «la direttiva impedisce di sottoporre il prestatore di servizi a qualunque forma di autorizzazione, di registrazione o archiviazione di documenti di qualunque tipo, privando così lo Stato di destinazione di ogni strumento efficace che punti ad impedire o vigilare su potenziali abusi»[69]. E ancora, lo stesso art. 24 – che assegna allo Stato membro d'origine il compito di informare gli organi competenti del paese di destinazione di eventuali irregolarità in materia di condizioni di occupazione e di lavoro ivi commesse – merita probabilmente lo sferzante giudizio ad esso riservato dal Comitato delle Regioni, secondo cui disposizioni simili riducono la prevista deroga giuslavoristica al principio del paese d'origine «ad absurdum. Infatti non è dato comprendere in che modo il paese di origine possa essere informato di eventuali infrazioni commesse nel paese di destinazione, e quest'ultimo dal canto suo non può esercitare alcun controllo né imporre sanzioni. Ad ogni modo, anche ammesso che questa possibilità esistesse, resterebbe da appurare come possa il paese di origine intervenire in uno Stato straniero in cui non detiene alcun diritto di sovranità»[70]. Per dirla breve, «il divieto di procedure di controllo di cui agli artt. 24 e 25 della proposta di direttiva svuota di ogni significato la deroga di cui all'art. 17»[71].

In conclusione, non sembra che nell'ultimo dei «contenitori di mobilità» individuati in apertura di questo scritto – quello costituito dalla pre-

69 Posizione della Ces sulla proposta di direttiva relativa ai servizi nel mercato interno, adottata dal Comitato esecutivo della Ces, in occasione della riunione svoltasi nei giorni 17 e 18 marzo 2004, reperibile attraverso il sito web indicato alla nota n. 59.

70 *Parere del Comitato delle Regioni in merito alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai servizi nel mercato interno*, del 22.10.2004 (http://coropinions.cor.eu.int/CORopinionDocument.aspx?identifier=cdr\comm.pol.eco%2Bsoc2002-06\dossiers\ecos-031\cdr154-2004_fin_ac.doc&language=IT).

71 *Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai servizi nel mercato interno,* del 10.2.2005 (http://eescopinions.esc.eu.int/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\int\int228\ces137-2005_ac.doc&language=IT).

stazione transnazionale di un servizio – le sorti dei lavoratori distaccati oltre confine siano sempre adeguatamente tutelate. Non in ambito Wto, perché il Gats si preoccupa solo di regolare l'accesso del fornitore al mercato nazionale dei servizi, senza minimamente curarsi della disciplina applicabile ai relativi rapporti di lavoro. Né in ambito Ue, giacché la già incerta disciplina dettata dalla Direttiva 96/71/Ce rischia di essere ulteriormente indebolita dalle proposte attualmente in discussione.

L'analisi della mobilità dei lavoratori nel contesto della libera circolazione dei servizi (ma si potrebbe meglio dire della internazionalizzazione dei mercati *tout court*, visto il peso dei servizi nell'economia attuale), non può dunque non rievocare i fantasmi della *regulatory competition*, o del federalismo competitivo, e della conseguente *race to the bottom* da più parti paventata. In un mercato ormai unitario, gli operatori economici «votano con i piedi», per dirla con la celebre espressione di Charles Tiebout (Tiebout 1956), e gli ordinamenti nazionali sono indotti conseguentemente a intraprendere una concorrenza al ribasso destinata a non trovare ostacoli in assenza di standard posti a livello sovranazionale[72]. Condivisibilmente, dunque, un altro degli organi istituzionali che hanno preso decisa posizione contro la proposta Bolkestein – il Comitato economico e sociale – non manca di ricordare alla Commissione che «per una applicazione generalizzata del principio del paese d'origine, vanno prima create le condizioni necessarie, adottando un approccio che privilegi un'armonizzazione con elevati standard di tutela dei lavoratori». Anche in un clima politico complessivamente orientato verso approdi de-regolativi, non è uno scandalo affermare che «l'armonizzazione e il principio del paese d'origine sono strumenti di almeno pari dignità ai fini della realizzazione del mercato unico»[73].

Di fronte alla generalizzazione del principio di mutuo riconoscimento, le sovranità sociali nazionali sono dunque del tutto impotenti. Non solo o non tanto perché, lasciati alla competizione tra sistemi, gli standard di tutela nazionali inizierebbero la folle corsa al ribasso di cui parlano alcune prospettazioni teoriche; quanto e soprattutto perché, molto più concretamente, la Corte di Giustizia ha già chiaramente lasciato intendere in che limiti sarebbe pronta ad accettare la praticabilità degli ordinari rimedi approntati dal diritto internazionale privato in funzione di garanzia delle norme nazionali considerate espressione dei valori fondamentali dell'ordinamento. La giurisprudenza comunitaria pregressa in tema di li-

72 La necessaria immanenza dell'effetto *race to the bottom* rispetto ai modelli di federalismo competitivo è comunque contestata da parte di alcuni osservatori; cfr. Revesz (2001).

73 *Parere del Comitato economico e sociale*, cit. alla nota n. 39.

bera prestazione di servizi dimostra, infatti, che i limiti in cui norme nazionali considerate di ordine pubblico o di applicazione necessaria possono essere invocate per evitare il rinvio ad un altro ordinamento che sia indicato da altre disposizioni comunitarie, sono estremamente ridotti (Rossi 2004)[74]. È vero che in alcuni casi la Corte di Lussemburgo ha consentito che norme nazionali di tutela limitassero la libera prestazione transnazionale di servizi[75]. Ma si tratta di un argomento utilizzabile *a contrario* per dimostrare appunto la necessità di una armonizzazione comunitaria delle norme di tutela: in quei casi, infatti, la legislazione nazionale in grado di limitare la circolazione di servizi era costituita da norme di recezione di una direttiva comunitaria.

Solo il recupero di una regolazione «positiva» di livello sovranazionale, magari sotto forma di diritti fondamentali in grado di arrestare la deriva regolativa, è dunque in grado di evitare, tra le altre cose, che i lavoratori mobili – costretti a inseguire le proprie imprese alla ricerca di mercati nei quali il basso costo della prestazione rappresenta ancora un non disprezzabile vantaggio competitivo – assumano una fisionomia più da vagabondi che non da turisti, per ritornare ancora una volta alla metafora di Bauman[76].

Da questo punto di vista le prospettive non sono incoraggianti: l'«insistenza quasi ossessiva» con cui il principio di mutuo riconoscimento viene evocato nel progetto di Trattato-Costituzione (Rossi 2004, p. 77) costituisce infatti il naturale terreno di coltura di disposizioni come la proposta di Direttiva Bolkestein che – pur pretendendo di «rispettare i diritti fondamentali e osservare i principi che sono riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea» (considerando n. 72) dimenticano di menzionare tra quei principi i diritti sociali[77].

74 V. anche la giurisprudenza comunitaria citata alla nota n. 58.

75 Cgce 9 novembre 2000, in causa C-381/98, *Ingmar GB Ltd v Eaton Leonard Technologies Inc*, in *Racc.*, 2000, p. I-9305, dettata in tema di indennità dovute in caso di cessazione di un contratto di agenzia. La Corte ha affermato che «risulta essenziale per l'ordinamento giuridico comunitario che un preponente stabilito in un paese terzo, il cui agente commerciale esercita la propria attività all'interno della Comunità, non possa eludere queste disposizioni con il semplice espediente di una clausola sulla legge applicabile» (punto 25).

76 V. *supra*, nota n. 30.

77 La proposta menziona «in particolare agli artt. 8, 15, 21 e 47» della Carta. Nessuno di questi articoli (rinumerati nel progetto di Trattato costituzionale come artt. II-68, II-75, II-81 e II-107) è ricompreso nel Capo IV della Carta, che sotto l'intestazione «Solidarietà», racchiude le disposizioni di carattere sociale.

6. *Conclusioni*

La mobilità transnazionale dei lavoratori – pur ancora circoscritta entro limiti quantitativi sicuramente inferiori alla mobilità degli altri fattori di produzione – costituisce una prospettiva di analisi estremamente fruttuosa per cogliere alcune ricadute della internazionalizzazione dei mercati a volte trascurati nella lettura dei processi di globalizzazione economica.

Di mobilità transnazionale del lavoro può, o forse deve, parlarsi tenendo conto di acquisizioni e di prospettive di indagine provenienti da diversi contesti disciplinari. Su questo tema si intrecciano, infatti, analisi afferenti all'immigrazione, alle strategie organizzative e alla teoria dell'impresa, agli strumenti del diritto internazionale privato, fino alle caratteristiche di fondo dell'attuale processo di integrazione europea. Ciascuno di questi ambiti di indagine risulta arricchito di nuove prospettive se osservato dall'angolo visuale della mobilità transnazionale del lavoro. L'osservazione di questo particolare fenomeno sociale rivela, infatti, tra l'altro: che esiste un tipo di migrazione che va studiata dal punto di vista delle imprese più che da quello dei lavoratori; che anche in ambito transnazionale si sviluppano forme di collaborazione tra imprese spesso estranee ai canali del collegamento societario o della dimensione del gruppo; che buona parte delle applicazioni giurisprudenziali delle norme internazionalprivatistiche di conflitto presuppone una rappresentazione della mobilità transnazionale forse ancorata a contesti organizzativi non più egemonici; e che, infine, anche la tradizionale scarsa mobilità dei lavoratori in ambito comunitario può diventare un ricordo in un contesto di integrazione fondato sulla generalizzazione di un principio di mutuo riconoscimento assurto a cifra caratterizzante del futuro mercato interno europeo.

Collocata entro un quadro analitico così variegato, la mobilità transnazionale del lavoro non può che rivelarsi realtà composita ed estremamente differenziata. La sua composizione interna riflette da una parte le diverse vie dell'internazionalizzazione seguite dalle imprese, e dall'altra la ricerca del delicato equilibrio tra l'esigenza di agevolare l'ingresso sui mercati mondiali dei paesi rimasti finora ai margini e quella di fornire un minimo di tutela alla manodopera da questi utilizzata per la fornitura di servizi a basso costo.

Tutto sommato, dunque, anche tra lavoratori mobili l'internazionalizzazione dei mercati si candida a riprodurre le stesse disuguaglianze già esistenti tra lavoratori stanziali. La stratificazione sociale nell'epoca della globalizzazione non è solo quella che separa mobilità e assenza di mobilità, come afferma il passaggio citato in apertura di questo scritto; è anche

quella che passa, per dirla ancora con Bauman, tra i turisti e i vagabondi della mobilità transnazionale del lavoro; tra i fortunati fruitori dei benefits assicurati dalle politiche di espatrio in ambito di gruppo e i lavoratori ucraini, turchi o polacchi «distaccati» nei cantieri di Berlino.

Riferimenti bibliografici

Alternative Theories of the Firm (2002), a cura di R. Langlois, T. Fu-Lai Yu, P. Robertson, 3 volumi, London: Edward Elgar.

Balandi G. (1998), *La direttiva comunitaria sul distacco dei lavoratori: un passo in avanti verso il diritto comunitario del lavoro*, in *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, vol. I, p. 35, Milano: Giuffrè.

Bauman Z. (2002), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Roma-Bari: Laterza.

Beghini V. (2003), *Luogo di svolgimento abituale dell'attività lavorativa e sospensione del rapporto di lavoro con distacco del lavoratore presso una consociata estera*, in *RIDL*, II, p. 699.

Bonardi O. (2001), *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano: Franco Angeli.

Bugamelli M., Cipollone P., Infante L. (2000), *L'internazionalizzazione delle imprese italiane negli anni '90*, in *Rivista Italiana degli Economisti*, vol. 5, n. 3, p. 349.

Clerici R. (2003), *Rapporti di lavoro, ordine pubblico e Convenzione di Roma del 1980*, in *RDIPP*, nn. 3-4, p. 809.

Cohen S. (2002), *Transnational corporations, globalization and development*, in *EPI*, n. 116, p. 13.

Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions (1997), a cura di J.R. Hollingsworth, R. Boyer, Cambridge University Press.

Corazza L. (2002), *L'outsourcing negli Stati Uniti d'America. Spunti di comparazione alla luce dell'analisi economica del diritto*, in *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*.

Corazza L. (2004), *«Contractual integration» e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova: Cedam.

Crouch C. (2003), *Postdemocrazia*, Roma-Bari: Laterza.

Davies P. (1997), *Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems?*, in *CMLR*, n. 3, p. 571.

Davies P. (2002), *The Posted Workers Directive and the EC Treaty*, in *ILJ*, n. 3, p. 298.

Falzoni A.M. (2003), *Esportare o investire all'estero? Alcune riflessioni sulle determinanti delle scelte di internazionalizzazione delle imprese*, in *EPI*, n. 119, p. 155.

Fossati (2003), *La stabilità del rapporto di lavoro ma non la regola della reintegrazione automatica, costituisce espressione dell'ordine pubblico internazionale*, in *RIDL*, II, p. 663.

Frey L. (1999), *Il mercato internazionale del lavoro*, in *EPI*, nn. 101-102, p. 241.

Galgano F., Cassese S., Tremonti G., Treu T. (1993), *Nazioni senza ricchezza, ricchezze senza nazione*, Bologna: Il Mulino.

Ghera F. (2001), *Costituzione, ordine pubblico internazionale e legge regolatrice del rapporto di lavoro all'estero*, in *MGL*, n. 4, p. 368.

Ghose A. (2002), *Trade and International Labour Mobility,* Employment Papers n. 2002/33, Ginevra: Ilo.
Global Economic Prospects 2004: Realizing the Development Promise of the Doha Agenda (2004), Washington: World Bank
Hage J., Alter C. (1997), *A Typology of Interorganizational Relationships and Networks*, in *Contemporary Capitalism*.
I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici (2002), a cura di R. De Luca Tamajo, Napoli: Esi.
Italia multinazionale 2000 (2002), Roma: Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro
Kester W.C. (1992), *Industrial Groups as System of Contractual Governance*, in *OREP*, vol. 8, n. 3, p. 24.
Langlois R., Foss N. (2002), *Capabilities and Governance: the Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization*, in *Alternative Theories of the Firm*.
Lavenex S. (2004), *Towards an International Framework for Labour Mobility? The General Agreement on Trade in Services (Gats)*, in *Organisational Recruitment and Patterns of Migration*.
Lo Faro A. (1999), *Il telelavoro. Politiche comunitarie e diritto internazionale*, in *Telelavoro e diritto*.
Magnani M. (2004), *I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *MGL*, n. 5, p. 391.
Mariotti S., Mutinelli M. (2003), *La multinazionalizzazione attiva e passiva dell'Italia*, in *EPI*, n. 117, p. 130.
Mariotti S., Piscitello L. (2002), *Le banche multinazionali italiane*, in *EPI*, n. 113, p. 151.
Mori A., Rolli V. (1998), *Investimenti diretti all'estero e commercio: complementi o sostituti?*, Banca d'Italia, *Temi di discussione*, n. 337/1998.
Mosconi (2003), *La giurisdizione in materia di lavoro nel Regolamento Ce n. 44/2001*, in *RDIPP*, n. 1, p. 5.
Multinationals in a New Era. International Strategy and Management (2001), a cura di J.H. Taggart, M. Berry, M. McDermott, Basingstoke: Palgrave.
Mutinelli M. (2001), *Le tendenze dell'internazionalizzazione produttiva delle imprese italiane*, in *EPI*, n. 109, p. 139.
Nadalet S. (2005), *Quale soluzione alla divisione dei poli di lavoro nell'impresa in rete? Spunti di riflessione a partire dal caso Pugliese*, dattiloscritto.
Oecd (2004), *Trade and Migration. Building bridges for global labour mobility*.
Ogriseg C. (2003), *Recesso libero e limite dell'ordine pubblico*, in *MGL*, n. 5, p. 361.
Organisational Recruitment and Patterns of Migration. Interdependencies in an Integrating Europe (2004), a cura di M. Bommes, K. Hoesch, U. Hunger, H. Kolb, Imis-Beiträge 25/2004, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (Imis) – Universität Osnabrück.
Orlandini G. (1999), *La disciplina comunitaria del distacco dei lavoratori fra libera prestazione dei servizi e tutela della concorrenza: incoerenze e contraddizioni nella Direttiva n. 71 del 1996*, in *ADL*, n. 2, p. 465.
Piscitello L. (2001), *Teorie della internazionalizzazione delle imprese. «Temi caldi» e iniziative*, in *EPI*, n. 109, p. 151.
Puhani P. (2001), *Labour Mobility: an Adjustment Mechanism in Euroland?*, in *German Economic Review*, vol. 2, n. 2, p. 127.

Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali (1998), vol. n. 20, numero monografico dedicato ai *Contratti di lavoro internazionali*.
Regulatory Competition and Economic Integration. Comparative Perspectives (2001), a cura di C. Esty, D. Geradin, Oxford University Press.
Revesz R. (2001), *Federalism and Regulation. Some Generalizations*, in *Regulatory Competition and Economic Integration.*
Rodière P. (2003), *Coordination des droits nationaux, loi applicable, compétence juridictionnelle*, in *Revue trimestrielle de droit européen*, n. 3, p. 529.
Rossi L.S. (2004), *L'incidenza dei principi del diritto comunitario sul diritto internazionale privato: dalla «comunitarizzazione» alla «costituzionalizzazione»*, in *RDIPP*, n. 1, p. 63.
Rullani E. (2002), *Global-mente*, in *EPI*, n. 113, p. 19.
Schiattarella R. (1999), *La delocalizzazione internazionale. Problemi di definizione e di misurazione. Un'analisi per il settore del «made in Italy»*, in *EPI*, n. 103, p. 207.
Sciarra S., Lyon-Caen A. (1998), *La Convenzione di Roma e i principi del diritto del lavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*.
Telelavoro e diritto (1999), a cura di L. Gaeta, P. Pascucci, Torino: Giappichelli.
Tiebout C. (1956), *A Pure Theory of Local Expenditures*, in *Journal of Political Economy*, vol. 64, p. 416.
Towards a Competence Theory of the Firm (1996), a cura di N. Foss, K. Knudsen, London: Routledge.
Treu T. (1993), *Il diritto del lavoro tra internazionalizzazione e segmentazione*, in F. Galgano, S. Cassese, G. Tremonti, T. Treu.
Timellini C. (2003), *L'incidenza del principio di ordine pubblico sull'individuazione della disciplina dei rapporti di lavoro all'estero*, in *DL*, n. 3, p. 223.
Vaccà S. (2001), *Prospettive di evoluzione delle imprese transnazionali*, in *EPI*, n. 109, p. 6.
Vaccà S., Doria L. (1998), *Brevi note sugli attuali limiti dello sviluppo transnazionale delle imprese*, in *EPI*, n. 98, p. 7.
Varaldo R. (2002), *Imprese transnazionali e paesi emergenti: le diverse vie alla globalizzaione*, in *EPI*, n. 113, p. 61.
Villani U. (2000), *La Convenzione di Roma sulla legge applicabile ai contratti*, Bari: Cacucci.
Pocar F. (1967), *Norme di applicazione necessaria e conflitti di leggi in tema di rapporti di lavoro*, in *RDIPP*, p. 734.
Williamson O. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York: Free Press.
Williamson O. (1999), *Strategy Research: Governance and Competence Perspectives*, in *Strategic Management Journal*, vol. 20, p. 1087.
Winters A., Walmsley T., Zhen K.W., Grynberg R. (2003), *Liberalising temporary movement of natural persons: an agenda for the development round*, Oxford: Blackwell Publishing.
Young A. (2000), *The Gats and the Mobility of Services Suppliers*, Riim Working Papers n. 00-S6, Vancouver Centre of Excellence (http://riim.metropolis.net/Virtual%20Library/2000/wp00S6.pdf).
Zucchella A. (2001), *The Internationalisation of SMEs: Alternative Hypotheses and Empirical Survey*, in *Multinationals in a New Era. International Strategy and Managemen.t.*
Zucchella A., Maccarini M.E. (1999), *I nuovi percorsi di internazionalizzazione. Le strategie delle piccole e medie imprese italiane*, Milano: Giuffrè.