

VII Workshop dei Docenti e Ricercatori di Organizzazione Aziendale

Università degli Studi di Salerno

Organizzazione, Regolazione e Competitività

“Distretti Industriali Globali tra Economia e Diritto del Lavoro: alcuni spunti di riflessione”

Autori:

Ettore Ricciardi

Università degli Studi del Molise

ettore.ricciardi@unimol.it

ettorericciardi@hotmail.com

Orsola Razzolini

Università Commerciale L. Bocconi

orsola.razzolini@phd.uni-bocconi.it

orsolarazzolini@hotmail.com

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Il quadro teorico di riferimento – 3. I distretti industriali italiani: da sistemi locali di innovazione a *global networks* – 4. La gestione della conoscenza nei distretti industriali globali – 5. Effetti del Diritto del Lavoro Comunitario e Internazionale sul processo di internazionalizzazione dei distretti industriali – 6. Il problema dell'effettività di un *core labour standard*: il ruolo svolto dai distretti industriali globali – 7. Conclusione

1. Introduzione

Oggetto del presente lavoro è l'analisi del fenomeno dei distretti industriali globali sotto un profilo sia economico-organizzativo che di diritto del lavoro. Come è noto, negli ultimi anni, entrambe le discipline si sono impegnate nel fornire una rappresentazione di questo fenomeno, ciascuna secondo il proprio punto di vista.

Obiettivo principale di tale contributo è quello di verificare se uno studio di tale realtà industriale, impostato in termini di dialogo tra economia e diritto del lavoro, possa fornire strumenti e sollevare spunti di riflessione che contribuiscano sia ad una più completa rappresentazione del fenomeno in esame, sia a tracciarne una possibile evoluzione.

Il distretto industriale viene definito da uno dei suoi maggiori studiosi, Giacomo Becattini, come «un'entità socio-territoriale caratterizzata dalla presenza attiva, in un'area territorialmente circoscritta, naturalisticamente e storicamente determinata, di una comunità di persone o di una popolazione di imprese industriali» (Becattini, 1990).

La dimensione locale, intesa in termini sia geografici che culturali, ha da sempre costituito il vantaggio competitivo di questa realtà industriale. Sembra dunque opportuno verificare in che misura il processo di internazionalizzazione, con cui ci si intende riferire alle strategie di decentramento produttivo verso paesi esteri, e non a quelle di presidio commerciale dei mercati esteri, abbia investito anche i distretti industriali, rendendo necessaria una diversa interpretazione di siffatto vantaggio. In particolare, diversi autori hanno sottolineato la tendenza dei distretti industriali a concentrare nella dimensione locale solo le proprie *core competencies* e, viceversa, decentrare in una dimensione transnazionale tutte le attività non strettamente inerenti al vantaggio competitivo e caratterizzate da un basso contributo al valore aggiunto. Tuttavia, a fronte dei continui progressi in campo tecnologico e delle comunicazioni da un lato, e degli effetti della globalizzazione sui paesi meno sviluppati per quanto riguarda la creazione di infrastrutture (centri di ricerca, università, sistema scolastico, ecc.) dall'altro, sembra possibile ipotizzare che il processo di decentramento coinvolga anche attività di tipo *knowledge intensive* che per essere sfruttate e diffuse all'interno del distretto non necessariamente richiedono di essere territorialmente o culturalmente circoscritte, ma anzi, al fine di adeguare il vantaggio competitivo al mutato scenario di competizione globale, devono essere riallocate a livello internazionale.

Da una prospettiva di diritto del lavoro, le pratiche di decentramento poste in essere dai distretti industriali sollevano diverse problematiche, in particolare sotto il profilo della frammentazione della figura del datore di lavoro e delle tutele lavoristiche, che sono state affrontate da parte sia della disciplina interna che della disciplina comunitaria. Con particolare riguardo alla disciplina comunitaria, si registrano diversi interventi normativi complessivamente rivolti all'armonizzazione e al coordinamento delle legislazioni degli stati membri, al fine di evitare che differenze nelle legislazioni nazionali, in particolare in termini di garanzie e diritti dei lavoratori, rappresentino un incentivo ad operazioni di decentramento in ambito comunitario. Sembra dunque opportuno verificare se e in che misura l'introduzione a livello comunitario di standard minimi di diritto del lavoro da un lato, e il recente ingresso nell'Unione Europea di alcuni paesi dell'Europa dell'Est dall'altro, contribuiscano a spiegare la tendenza dei distretti industriali a ridefinire le strategie di decentramento in un contesto globale. Ciò determina l'esigenza, per un verso, di affrontare le problematiche giuslavoristiche in esame da una prospettiva internazionale; per un altro, di analizzare il ruolo svolto da organismi ed istituzioni internazionali (O.I.L.; W.T.O.; N.U.) e gli strumenti a disposizione (convenzioni; codici di condotta; linee guide; clausole sociali) al fine di far rispettare un nucleo minimo di tutele e garanzie lavoristiche (*core labour standard*).

2. Il quadro teorico di riferimento

Il riscontro che il processo di internazionalizzazione dei distretti industriali è un tema oggetto di numerosi dibattiti nella letteratura economico-organizzativa, da un lato, e l'obiettivo di fornire una rappresentazione del fenomeno in una prospettiva dinamica, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti giuslavoristici, dall'altro, si è deciso di privilegiare un taglio soprattutto teorico del *paper*.

Nel presente lavoro, pur non prescindendo dai contributi di carattere generale in materia di distretti industriali (Becattini 1987; 1989; 1990; 2004; Biggiero 1998; 1999; Biggiero e Sammarra 2001; 2003), ci si è maggiormente soffermati su contributi che hanno trattato aspetti più specifici del fenomeno: in particolare, le dinamiche relative al processo di globalizzazione (Becattini, Rullani 1993; Guerrieri, Iammarino, Petrobelli 2001;), il ruolo svolto dalla conoscenza nei distretti industriali (Rullani 1998; 2004; Becattini 2004; Camuffo, Grandinetti 2005; Grandinetti Tabacco 2003).

Con riguardo alle problematiche di diritto del lavoro sottese al processo di internazionalizzazione dei distretti industriali, si è fatto riferimento a contributi dottrinali (Compa e Diamond 1996; Hepple 1997; Perulli 1999; Sciarra 2002; Hepple 2002; Del Punta 2005; Deakin e Wilkinson 2005), come pure a fonti normative comunitarie, (in particolare la Carta Sociale Europea dei Diritti Fondamentali; Direttive 96/71/CE; 98/50/CE; 2002/73/CE; il Regolamento CE n. 883 del 2004) e internazionali (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva 1998; ILO Tripartite Declaration on Principles concerning Multinational Enterprises and Social policy, Geneva 2000; Linee Guida dell'Ocse destinate alle Imprese Multinazionali 2000).

3. I distretti industriali italiani: da sistemi locali di innovazione a *global networks*

I distretti industriali rappresentano una forma particolare di organizzazione della produzione che ha riscontrato un ottimo grado di successo in Italia, sia in termini di diffusione sul territorio che di sviluppo conseguito negli anni.

Alla base della crescita di tali sistemi locali di imprese si possono individuare due elementi fondamentali: il forte radicamento delle imprese al contesto territoriale e l'intensa connotazione socio-culturale delle relazioni interorganizzative. Da un lato, quindi, il territorio come elemento caratterizzante i processi industriali e le lavorazioni di particolari prodotti, dall'altro la specifica struttura socio-economica ad esso sottesa, costituita da storia, cultura, usi e tradizioni che influenzano le relazioni tra gli attori, sia per quanto riguarda la divisione del lavoro che i rapporti di fornitura di beni e servizi.

In seguito alle pressioni ambientali esterne, ai processi di globalizzazione dei mercati e alla diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'identità collettiva e il senso di appartenenza degli attori operanti nei distretti industriali tendono ad indebolirsi e i comportamenti dei soggetti tendono a differenziarsi, favorendo l'emergere di strategie individuali specifiche delle singole imprese. Le conoscenze e le relazioni provenienti dal contesto esterno generano una contaminazione del tessuto informativo e della base di valori condivisi interna al distretto; al tempo stesso, le relazioni tra imprese appartenenti al contesto locale diventano oggetto di riqualificazione e differenziazione. Le strategie delle aziende leader e delle piccole imprese più dinamiche portano ad una modifica nel profilo e nelle caratteristiche dei rapporti intradistrettuali. Da un lato, la ricerca di vantaggi competitivi di costo conduce a processi di delocalizzazione relativi a diverse fasi del processo produttivo, dall'altro le imprese leader definiscono relazioni sinergiche e cooperative con le aziende distrettuali che sono in grado di garantire, nelle fasi di lavorazioni considerate strategiche, le migliori prestazioni. In quest'ottica tendono ad instaurarsi legami preferenziali con fornitori selezionati, anche esteri, in grado di rispondere a standard definiti; diminuisce la sostituibilità degli attori relativamente ad alcune fasi del processo produttivo, aumenta la specificità degli investimenti in conoscenza associati ai rapporti di scambio di beni e servizi.

In risposta alle pressioni indotte dal contesto ambientale, diventa cruciale per il mantenimento del vantaggio competitivo delle imprese distrettuali (e del sistema nel suo complesso) la capacità di riconfigurare in modo flessibile le relazioni e gestire in modo efficiente le interdipendenze tra soggetti e attività. Pur nell'eterogeneità delle forme evolutive, ciò che emerge dalle più recenti ricerche sui distretti

industriali, è un processo di crescente apertura della catena del valore, non solo negli anelli terminali (acquisizione di materie prime e vendita finale del prodotto) ma anche nelle fasi intermedie.

Il processo di riorganizzazione in chiave internazionale dei processi economici d'impresa non rappresenta assolutamente un fenomeno di recente diffusione. Già da tempo le grandi *corporations* americane hanno avviato processi di rilocalizzazione di attività operative, sfruttando i minori costi del lavoro nei paesi meno sviluppati e mantenendo le attività di progettazione e di innovazione al proprio interno. Ciò su cui vale la pena soffermarsi, invece, è la dinamicità strategica di molte piccole e medie imprese distrettuali nel saper riconfigurare le proprie attività manifatturiere, da sempre parte costitutiva del valore aggiunto prodotto da tali imprese, in un contesto internazionale, con tutti i rischi connessi alla delocalizzazione di attività considerate prettamente *core*. Per un'impresa distrettuale è quindi molto più complesso avviare una separazione tra attività strategiche, di progettazione e attività operative, proprio perché la generazione del valore aggiunto si sovrappone con l'esecuzione dei processi produttivi così come con il contesto entro il quale tali attività si esplicano. Se la pratica quindi è un momento centrale del processo di innovazione, è necessario selezionare con attenzione le attività, le produzioni che devono essere mantenute e coltivate a livello locale, così come quelle che possono essere utilmente trasferite in contesti in cui trovano un terreno fertile di sviluppo. In un'ottica di crescita economica globale, è necessario cioè comprendere quale può essere il percorso capace di favorire lo sviluppo e la specializzazione dei paesi a più recente industrializzazione (Est Europa, Sud-Est asiatico, ecc.), in modo coerente con le dinamiche di crescita e valorizzazione del patrimonio di competenze e conoscenze dell'impresa distrettuale italiana.

Alla luce delle indagini svolte fino ad ora da Enti quali Confindustria, Mediobanca, Unioncamere, Censis, ecc., il processo di internazionalizzazione produttiva coinvolge complessivamente il 28,7% dei distretti industriali. In particolare, uno studio condotto dall'Osservatorio TeDIS (Stefano Micelli e Enzo Rullani 2005) distingue tali processi di internazionalizzazione in tre fattispecie: 1) ricorso a forniture strategiche; 2) lavorazioni affidate a subfornitori per conto terzi; 3) apertura di stabilimenti produttivi esteri. Quindi, il 28,7% dei distretti industriali ha utilizzato una o più delle tre forme di delocalizzazione; in particolare, il 61,2% è costituito da fornitori strategici, il 17,4% da subfornitori per conto terzi, e il 41,6% da stabilimenti produttivi. Scomponendo ulteriormente tali dati, avendo riguardo alle aree geografiche dove si è deciso di localizzare le diverse fasi della catena del valore, la ricerca ha rilevato che: il 62,1% dei fornitori strategici è all'interno dell'U.E., il 18,2% nell'Est Europa e la stessa percentuale nel Far East; il 64,9% dei subfornitori per conto terzi nell'Est Europa, il 29,7% nel Far East, e il 21,6% nell'U.E.; infine, il 45,5% degli stabilimenti produttivi nell'Est Europa, il 31,8 nell'U.E., e il 18,2% nel Far East. Un ruolo importante viene svolto inoltre dal Sud America che, con riguardo alle tre forme di decentramento produttivo considerate, rileva rispettivamente per il 7,6%, 8,1% e 14,8%.

Inoltre, ciò che emerge dallo stesso studio è che le imprese maggiormente coinvolte in tali processi di apertura internazionale, che non si limitano quindi al solo presidio dei mercati finali di sbocco, mostrano importanti elementi di differenziazione, ovviamente in positivo, in relazione a numerosi parametri quali: fatturato medio, export medio, posizione di leadership, investimenti in innovazioni di prodotto, presenza di una struttura di ricerca e sviluppo, utilizzo delle tecnologie, ecc.

Quindi, oltre alla riconfigurazione delle attività e delle relazioni in ambito internazionale, un ulteriore elemento di grande rilievo nel distinguere il comportamento strategico dei distretti industriali in un'ottica di *global networking*, è rappresentato dalla natura dei processi innovativi che essi sono in grado di sviluppare (Camuffo, Grandinetti 2005). Si tratta, infatti, di innovazioni complesse rispetto alle tipiche innovazioni puntuali di processo e di prodotto. Il riferimento è a progetti che modificano in profondità la struttura organizzativa dell'impresa e l'insieme delle sue relazioni, come in particolare l'introduzione di un approccio strutturato di marketing, della logica di produzione *just in time* o di un sistema di *Total Quality Management*. Nello stesso tempo, si tratta di innovazioni che richiedono il dominio delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'assorbimento di conoscenze codificate, spesso complesse, e la loro ricodificazione per poterle adattare alle caratteristiche specifiche del contesto aziendale. In genere, tale processo di adattamento-ricodificazione implica la combinazione delle conoscenze codificate assorbite con conoscenze tacite presenti nell'impresa. Ed è proprio su questo dialogo tra le due forme di conoscenza che si sta focalizzando un nuovo filone di ricerca in materia di distretti industriali, che sottolinea la necessità, ma soprattutto l'opportunità, di un'apertura cognitiva di tale realtà aziendale verso contaminazioni provenienti da attori extradistrettuali ed internazionali.

4. La gestione della conoscenza nei distretti industriali globali

Le strategie di decentramento produttivo delle imprese distrettuali sono state per lungo tempo dettate da logiche di riduzione dei costi del lavoro connesse alla minore tutela che, in molti paesi meno sviluppati, i lavoratori ricevono dalle proprie legislazioni soprattutto per quanto riguarda il cosiddetto “lavoro in fabbrica”. Con il passare del tempo, però, accanto a tali forme di delocalizzazione, che spesso si sostanziano nell’apertura di stabilimenti produttivi o più semplicemente in lavorazioni per conto terzi, si sono affiancati altri modelli di cooperazione tra imprese, sia in riferimento alle attività a monte della filiera produttiva che di quelle a valle. Da un lato, quindi, accordi con fornitori strategici, la creazione di *joint ventures* di produzione per lo sviluppo di nuovi prodotti, la gestione della qualità, il marketing, i servizi finanziari. Dall’altro, il presidio dei canali distributivi in varie forme, dallo sviluppo di una rete di agenzie di vendita a modalità anche più impegnative, come la creazione di *joint ventures* di vendita, l’insediamento di filiali commerciali, l’acquisizione di catene di vendita al dettaglio.

Come è stato detto sopra, le imprese distrettuali hanno dovuto sviluppare una mentalità strategica che le ha portate ad aprire i propri confini organizzativi, a favore di un nuovo tessuto di relazioni, di carattere globale, che ovviamente è fonte di nuove conoscenze e competenze. E’ in questo stesso processo di apertura cognitiva, però, che sono state trovate le soluzioni per affrontare le nuove sfide della competizione globale.

Ciò che rende affascinante un approccio cognitivo allo studio dei distretti industriali più che ad ogni altra realtà industriale è legato a due fattori che li caratterizzano. Il primo è la divisione cognitiva del lavoro tra le imprese distrettuali, ossia la varietà riscontrata nelle forme di specializzazione sia orizzontale che verticale (Rullani, 2000). Il secondo elemento è connesso alla natura idiosincratica dei processi di creazione della conoscenza: due aziende che condividono lo stesso tipo di specializzazione e affrontano lo stesso problema, possono formulare soluzioni diverse. Di conseguenza, un distretto industriale costituisce un meta-contesto caratterizzato da un’alta densità di luoghi in cui la conoscenza viene prodotta, e di canali attraverso i quali la stessa viene trasferita (Grandinetti, Tabacco 2003).

Le problematiche che sorgono in un’ottica di *global networking* sono legate alle differenze nei linguaggi, usi e tradizioni che contraddistinguono paesi con culture molto diverse e quindi “distanti” dal punto di vista cognitivo. Di contro, infatti, la capacità di un’impresa di assorbire e codificare le conoscenze prodotte da altri attori è intimamente legata al grado di sovrapposizione cognitiva (*cognitive overlapping*) che caratterizza due o più contesti aziendali, e che deriva proprio dalla presenza di un linguaggio condiviso e da una comune base di conoscenze ed abilità. Per capacità di assorbimento di nuova conoscenza non si intende la semplice assimilazione, bensì la capacità di riconoscere il valore di una determinata informazione ai fini di un suo utilizzo (Cohen, Levinthal 1990).

La letteratura organizzativa ha individuato quattro meccanismi attraverso i quali la conoscenza viene trasferita da un’azienda ad un’altra, la cui efficacia dipende anche dal grado di sovrapposizione cognitiva presente tra le imprese: osservazione-imitazione di nuovi prodotti, mobilità delle risorse umane, relazioni tra imprese, e creazione di nuove aziende tramite *spin-offs*.

La conoscenza che viene trasmessa quando un’azienda lancia un nuovo prodotto è la risultante di un processo che ha portato alla creazione del prodotto stesso e che può essere ricevuta, assorbita e usata da un’altra azienda nel momento in cui quest’ultima decide di imitare.

Il trasferimento di conoscenza in relazione alla mobilità delle risorse umane all’interno del distretto, invece, essendo legato alle singole persone che si muovono da un’azienda ad un’altra, con il proprio bagaglio di esperienze e competenze, sarà funzione dell’adattabilità di quei particolari modelli di conoscenze tacite possedute rispetto al nuovo contesto aziendale.

Le relazioni tra imprese, derivando soprattutto dal processo di divisione verticale e orizzontale del lavoro, e instaurandosi anche indirettamente attraverso subfornitori specializzati nelle diverse fasi della produzione, costituiscono un altro ottimo canale per lo scambio di conoscenze. In questo caso, un ruolo importante nella gestione delle interdipendenze organizzative sarà svolto dai meccanismi di coordinamento. In particolare, soprattutto per quanto riguarda le interdipendenze associative di tipo generico, o *pooled*, ossia quelle che si instaurano tra soggetti che contribuiscono con il proprio output al livello complessivo dei risultati del sistema, un sostegno determinante nel governo delle relazioni tra imprese è dato proprio dai meccanismi di coordinamento di tipo sociale. La letteratura distrettuale (Dei Ottati, 1996; 2003), infatti, mutuando alcune categorie analitiche dall’economia dei costi di transazione, riconosce nei meccanismi di mercato-c (o mercato assistito da clan), quali forme intermedie tra il “mercato” e la “gerarchia”, la soluzione più efficace per ridurre la complessità informativa associata all’esecuzione delle transazioni in riferimento alla realtà distrettuale (Grandori, 1999).

Infine, nel processo di creazione di un'impresa attraverso *spin-off*, ossia il distacco di un'unità operativa da un'azienda già esistente, saranno le stesse risorse umane a governare il trasferimento di conoscenze precedentemente acquisite, muovendosi dall'azienda-madre verso quella nuova.

Riassumendo, l'interpretazione delle dinamiche distrettuali su un piano evolutivo (Rullani, 1989; Di Bernardo, Rullani, 1990) induce ad affermare che le imprese, per proporsi come soggetti innovatori e attori del cambiamento, devono essere in grado di accedere a reti più estese di divisione del lavoro caratterizzate da maggiore valore aggiunto in termini cognitivi; l'appartenenza a queste reti rende possibile il raggiungimento di gradi maggiori di flessibilità e di più elevati standard di prestazione (Compagno, Pittino, 2001). L'evoluzione del sistema è strettamente connessa all'azione della singola impresa e l'attività di strutturazione progettuale delle relazioni da parte dell'impresa fa sì che alla rete generica di relazioni 'di sfondo', che connette ciascun attore all'ambiente locale, si sovrapponga una serie di reti attivate e costruite da specifici raggruppamenti di attori, in risposta a peculiari esigenze strategiche indotte dall'evoluzione del contesto ambientale.

5. Effetti del Diritto del Lavoro Comunitario ed Internazionale sul processo di internazionalizzazione dei distretti industriali

Tra i fattori che contribuiscono a spiegare la tendenza attuale dei distretti industriali a ridefinire le strategie di decentramento nel contesto comunitario ed internazionale, quello giuridico svolge un ruolo di indubbio rilievo.

Con il processo di integrazione economica e monetaria che si è sviluppato all'interno della Comunità Europea – segnato dai due momenti fondamentali del Trattato di Roma (25 marzo 1957), istitutivo della Comunità Economica Europea, e del Trattato di Maastricht (7 febbraio 1992), che istituisce l'Unione Europea e modifica il Trattato CE individuando nella realizzazione dell'Unione Economica e Monetaria il suo principale obiettivo (Titolo VII Trattato CE) – si sono progressivamente costruiti un terreno economico ed una cornice giuridica atte ad agevolare e tutelare la libertà di circolazione delle merci, delle persone e dei capitali, la concorrenza, nonché a favorire pratiche di decentramento produttivo nell'ambito comunitario. Con particolare riguardo al processo di internazionalizzazione dei distretti industriali, ciò contribuisce certamente a spiegare perché, come è stato messo in luce dallo studio condotto dall'Osservatorio TeDIS, esso sia costituito per una percentuale significativa da fornitori, subfornitori per conto terzi e dall'apertura di stabilimenti localizzati all'interno dell'Unione Europea rispettivamente (cfr. par. 3). Tuttavia, sempre dallo stesso studio emerge come una discreta percentuale dei distretti industriali attui le proprie strategie di rilocalizzazione in chiave internazionale, in particolare sotto il profilo che attiene alla localizzazione dei subfornitori (che generalmente svolgono attività caratterizzate da un basso contributo al valore aggiunto) e all'apertura di stabilimenti, in paesi dell'Europa dell'Est, dell'Asia e del Sud-America (cfr. par. 3).

In questo paragrafo ci si propone di analizzare tre dei fattori che, probabilmente, influenzano tali scelte strategiche: l'avvento di un'economia globale; lo sviluppo della politica sociale comunitaria realizzata, soprattutto in un primo momento, mediante strumenti giuridici di *hard law*, dotati di efficacia vincolante per gli stati membri; lo sviluppo di una politica sociale a livello internazionale attuata unicamente mediante strumenti giuridici di *soft law* privi di efficacia vincolante.

Con riguardo al primo di questi tre fattori – l'avvento dell'economia globale – numerosi studi hanno da tempo sottolineato come la liberalizzazione del commercio e lo sviluppo della competizione sul piano globale abbiano avuto un impatto negativo sui livelli di tutela e di protezione del lavoro e sui salari, soprattutto nelle economie dei paesi in transizione e in via di sviluppo (Asia, Africa, Sud America, Europa dell'Est) che sui bassi costi sociali del lavoro fondano il loro specifico vantaggio comparativo (ILO Report 2004; Kujawa 1975; Charnovitz 1987; Compa e Diamond 1996; Hepple 1997; Campbell 1999). Al tempo stesso, la rapida crescita tecnologica che si è registrata a partire dagli anni '80, e la sua diffusione sul piano globale fanno sì che il processo di globalizzazione investa sempre più il mercato del lavoro relativo a personale di alta qualificazione (*high skilled*) oltre a quello relativo a personale di bassa qualificazione (*low skilled*) (OECD Report 2002). Ne deriva una crescente spinta per le imprese, così come per i distretti industriali, a decentrare verso le economie dei paesi in transizione e in via di sviluppo, il cui vantaggio comparativo è costituito da un costo del lavoro comparativamente più basso, sia attività di tipo *labour intensive* sia attività di tipo *knowledge intensive* (si pensi al caso della Silicon Valley, dove i 2/3 degli ingegneri sono di origine asiatica: OECD Report 2002, 255).

Nel corso del processo di integrazione economica avvenuto in Europa, vi era il timore che la creazione di un mercato del lavoro a livello europeo avrebbe spinto gli Stati membri a porre in essere fenomeni di *dumping* sociale o di *race to the bottom*, anziché dar via all'auspicato processo di armonizzazione verso l'alto delle condizioni sociali, allo scopo di far fronte al mutato contesto competitivo (Deakin e Wilkinson 1994; Hepple 1997; D'Antona 1998). Lo sviluppo di una politica sociale comunitaria – e qui veniamo al secondo fattore – è precisamente rivolto ad evitare che differenze nelle legislazioni degli Stati membri, in particolare in termini di garanzie e diritti dei lavoratori, costituiscano un incentivo a porre in essere pratiche di decentramento in ambito comunitario. Scopo della politica sociale comunitaria è giungere ad un'«armonizzazione nel progresso» delle condizioni sociali dei lavoratori in modo da dare all'Europa una dimensione sociale all'altezza delle sue ambizioni economiche: scopo, questo, che viene espresso in documenti fondamentali quali il Programma d'azione in materia sociale del 1974, l' Atto Unico del 1987, l'Accordo sulla Politica sociale del 1991, la Carta Sociale del 1989, il Capitolo Sociale inserito nel Trattato di Maastricht nel 1992. A livello comunitario, la realizzazione di tale obiettivo è avvenuta, soprattutto in un primo momento, mediante un processo di armonizzazione normativa, di tipo «coesivo», calato cioè dall'alto, utilizzando strumenti di *hard law*, quali regolamenti e direttive, dotati di efficacia immediatamente vincolante per gli Stati membri (D'Antona 1998; Roccella e Treu 2002). Importanti esempi in tal senso sono costituiti dalla Direttiva 94/33/CE, in materia di protezione del lavoro giovanile; la Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale; la Direttiva 98/50/CE concernente il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, stabilimenti o di parti di stabilimenti; la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento con riguardo anche alle condizioni di lavoro; il recente Regolamento CE n. 883 del 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Ad una valutazione di insieme non sfugge come più alla denazionalizzazione dei diritti del lavoro fa da contrappeso la costruzione progressiva di un diritto del lavoro comunitario, e più si crea un incentivo per le imprese aventi sede negli Stati membri, come pure per i distretti industriali, a rilocalizzare al di fuori dei confini nazionali e comunitari i propri circuiti produttivi e cognitivi (Hepple 1997).

A questo punto vi è un ulteriore elemento che deve essere considerato. Ci si riferisce al recente ingresso nell'Unione Europea, avvenuto nel 2004, di paesi dell'Europa dell'Est, quali Lettonia, Lituania, Slovacchia, Slovenia, Estonia, Polonia, Repubblica Ceca, Ungheria. In un primo momento all'interno di tali paesi potrebbero svilupparsi fenomeni di *dumping* sociale, allo scopo di conservare e rafforzare il proprio vantaggio comparativo rispetto agli Stati membri più forti. Ma via via che il processo di armonizzazione legislativa verrà compiuto anche in questi Stati la tendenza delle imprese, così come dei distretti industriali, potrebbe essere quella di rivolgere le proprie strategie di decentramento di attività di tipo *labour* e *knowledge intensive* principalmente verso i paesi dell'Asia, dell'Africa e del Sud-America.

L'attenzione si sposta allora dalla Comunità Europea alla Comunità Internazionale, caratterizzata dall'assenza di un'autorità di tipo sovranazionale dotata di potere legislativo vincolante per gli stati membri. L'*International Labour Organization*, costituita nel 1919, deputata al perseguimento e alla realizzazione degli obiettivi di giustizia sociale, ed in particolare a sottrarre i valori sociali del lavoro al libero gioco della concorrenza globale e a contenere gli effetti distruttivi che la competizione globale produce sulle relazioni industriali, la contrattazione collettiva e le tutele e garanzie lavoristiche, dispone a tali fini unicamente di strumenti di *soft law*, quali convenzioni, raccomandazioni e linee guida, del tutto privi di efficacia vincolante nei confronti di quegli stati che non abbiano provveduto volontariamente alla loro ratifica (Montgomery 1996; Creighton 1995; Hepple 1997; O'Higgins 2002). L'obiettivo di identificare e stabilire un nucleo minimo di diritti e *standard* lavoristici di carattere universale (*core labour standard*) è stato fino ad ora realizzato mediante l'emanazione della dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali dei lavoratori (1998), la dichiarazione ILO tripartita sui principi concernenti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale (2000) e numerose convenzioni, molte delle quali non sono state tuttavia ratificate da paesi quali Cina, India, Korea, e sono dunque prive di efficacia vincolante nei confronti degli stessi (Compa e Diamond 1996; O'Higgins 2002). Ma vi è di più: anche qualora tutti gli stati provvedessero alla ratifica, si porrebbe pur sempre il problema dell'inesistenza, nel diritto internazionale, di un apparato sanzionatorio adeguato a garantirne l'effettività (Creighton 1995; Ehrenberg 1996).

Ne risulta che, nel contesto della comunità internazionale, la competizione si gioca a tutt'oggi anche sulle condizioni di lavoro e sui livelli di tutela e garanzie lavoristiche il cui allineamento verso il basso continua a costituire un fondamentale fattore di attrazione degli investimenti esteri. E dunque, a nostro avviso, un diritto del lavoro internazionale privo di efficacia vincolante e di un apparato sanzionatorio

adeguato, è un ulteriore fattore che contribuisce a spiegare le strategie di rilocalizzazione sul piano globale poste in essere dai distretti industriali.

6. Il problema dell'effettività di un *core labour standard*: il ruolo svolto dai distretti industriali globali

Si è accennato come alla base della strategia del *core labour standard* vi sia l'esigenza di far fronte all'internazionalizzazione del commercio, mediante la costituzione di un codice leale di concorrenza tra gli stati concorrenti, applicabile a prescindere dallo stato di prosperità e benessere di ciascuno di essi. Il parziale fallimento di tale strategia è dovuto, da un lato, alla perdita di capacità degli Stati Nazionali di assumere un ruolo di regolazione dei mercati, a fronte del processo di internazionalizzazione degli stessi (D'Antona 1998; Barbera 2000); dall'altro, all'inesistenza di un'autorità sovranazionale, riconosciuta a livello internazionale, in grado di sopperirvi. Unico esempio in tal senso è costituito dall'Unione Europea. Tuttavia, negli ultimi anni, nell'ambito comunitario, si è registrata un'inversione di tendenza sotto il profilo che attiene alla scelta degli strumenti giuridici mediante i quali gli obiettivi di politica sociale vengono realizzati. Infatti, successivamente alle innovazioni introdotte nel vertice di Amsterdam (1997) e di Nizza (2000), il processo di integrazione sociale europeo tende sempre più ad essere compiuto adottando la strategia del coordinamento per obiettivi, che ricerca un'armonizzazione normativa dal basso, anziché dall'alto, ovvero sia una convergenza sospinta dagli stessi attori sociali, valorizzando i metodi della negoziazione e del dialogo sociale riconosciuti nel Trattato di Maastricht (Roccella e Treu 2002; Hepple 2002; O'Higgins 2002).

L'esperienza comunitaria sembrerebbe indicare che l'effettività di un *core labour standard*, contrariamente a quanto auspicato da alcuni (MacShane 1996), non è necessariamente garantita da strumenti di *hard law*. L'attenzione sia della comunità europea sia della comunità internazionale si concentra sugli strumenti di *soft law* e più ancora su quelle strategie che individuano nel coinvolgimento attivo delle parti sociali siffatta garanzia. Ci si riferisce in particolare alle pratiche di *Corporate Social Responsibility* (CSR) diffuse ed attuate mediante codici di condotta adottati su base volontaria dalle imprese multinazionali; clausole sociali inserite negli accordi di commercio internazionale; tecniche di *social labelling*. Le strategie di CSR – al centro del dibattito comunitario (Libro Verde CE) e internazionale (Iniziativa “*Global Compact*” ONU 2000; Linee Guida nei confronti delle Multinazionali elaborate dall'ILO 2000 e dall'OCSE 2000) – sono l'espressione dell'esigenza di coinvolgere gli attori economici principali nel perseguimento di valori comuni e di ricercare un compromesso tra le ragioni dell'efficienza e i valori sociali. Esse mirano complessivamente a far sì che le imprese si facciano carico di preoccupazioni sociali nelle loro operazioni commerciali e nelle loro relazioni con le altre parti, «inducendole a comportamenti cooperativi che vadano al di là di quanto è strettamente prescritto» (Del Punta 2005; Libro Verde CE). La diffusione delle pratiche di CSR viene veicolata da strumenti necessariamente contrassegnati dalla volontarietà: allo stato attuale, i codici di condotta, adottati dalle imprese su base volontaria, si sono rivelati gli strumenti più efficaci a tali fini (Compa e Diamond 1996; Perulli 1999, 261; Barbera 2000). Taluni autori pongono l'accento sulla rilevanza della contrattazione collettiva, quale veicolo di diffusione di siffatte pratiche, che, in aggiunta, potrebbe contribuire a qualche forma di istituzionalizzazione debole delle stesse (Del Punta 2005); altri sulle tecniche di *social labelling*, mediante le quali si ottiene il risultato di coinvolgere i consumatori nel compito di vigilare sull'applicazione e sul rispetto di un *core labour standard* (Compa e Diamond 1996; Del Punta 2005).

È importante osservare come la difficoltà di applicare e far rispettare, sia a livello comunitario sia a livello internazionale, un *core labour standard*, derivi da due principali ostacoli di stampo prettamente ideologico e culturale. Il primo, quello più tradizionale, è costituito dall'ostilità delle economie dei paesi meno sviluppati che dubitano, da un lato, che il *core labour standard*, con cui vengono recepiti i minimi di tutele e garanzie lavoristiche vigenti nelle economie dei paesi avanzati, abbia effettivo carattere universale; dall'altro, che la disciplina del commercio internazionale sia una sede adatta a risolvere le problematiche sociali: scelta, questa, che finirebbe inevitabilmente con l'avvantaggiare le economie dei paesi più forti, secondo il principio per cui «*uniform rules for unequal partners can only produce unequal outcomes*» (ILO Report, 2004, 85). In questo senso l'ILO, ribadendo il principio per cui in nessun caso il *core labour standard* può essere utilizzato con finalità protezionistiche, ha sottolineato l'esigenza di azioni positive dirette a riequilibrare l'assetto sbilanciato di poteri tra le economie dei paesi meno sviluppati rispetto a quelle dei paesi più forti (ILO Report 2004). Il secondo ostacolo è viceversa

rappresentato dalla resistenza delle economie di mercato di stampo liberale (Stati Uniti, Regno Unito), che considerano ogni forma di regolazione un impedimento al libero sviluppo del mercato. A tale proposito, va sottolineato che gli Stati Uniti hanno attualmente ratificato solo due delle otto convenzioni adottate dall'ILO in materia di diritti umani fondamentali (la Convenzione n. 105 sull'abolizione della schiavitù e del lavoro forzato; la Convenzione n. 182 sull'abolizione del lavoro minorile); mentre il Regno Unito, durante tutto il periodo del governo tatcheriano, si è rifiutato di approvare la carta sociale comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori del 1989 e il Capitolo Sociale del 1992. Allo scopo di superare questa resistenza di fondo, numerosi autori, nel solco del celebre lavoro di Karl Polanyi "*The Great Transformation*" (1957), si sono impegnati ad affermare e diffondere, sul piano culturale ed ideologico, l'idea che diritti sociali ed economia di mercato non sono in antitesi tra loro, essendo viceversa i diritti sociali il necessario presupposto del corretto funzionamento del mercato (Sciarra 2002; Lyon-Caen 2002; Deakin e Wilkinson 2005).

Ebbene, è all'interno di tale contesto che la scelta strategica di coinvolgere gli attori economici, procurandosi il loro consenso, nel perseguimento dell'effettività di un *core labour standard* può essere meglio compresa. Alla base di tale strategia vi è l'intento di fondo di far sì che i principali attori economici (multinazionali, *global networks*, gli stessi distretti industriali) si impossessino dei valori sociali, funzionando poi da veicolo di diffusione degli stessi. Ciò consentirebbe gradualmente di raggiungere, sul piano ideologico e culturale, la consapevolezza che dimensione economica e dimensione sociale sono aspetti del commercio internazionale tra di loro complementari ed inscindibili: consapevolezza, questa, che costituisce il punto di partenza necessario al fine di introdurre e far rispettare un codice leale di concorrenza tra gli stati.

E dunque, con particolare riguardo al processo di internazionalizzazione dei distretti industriali, emerge un paradosso: i distretti industriali si internazionalizzano anche, tra gli altri, allo scopo di eludere l'applicazione di tutele e garanzie lavoristiche che comportano un alto costo sociale del lavoro; al contempo, tuttavia, i distretti industriali sembrano destinati a svolgere un ruolo fondamentale nella diffusione e applicazione di un *core labour standard*.

La sfida che il processo di internazionalizzazione dei distretti industriali pone è per l'appunto il superamento di tale paradosso. A tale scopo, a fronte del parziale fallimento delle strategie di *hard law*, l'unica via sembra essere costituita da un'azione che si sviluppi anzitutto sul piano culturale, spingendo dal basso i distretti industriali ad impossessarsi dei valori sociali, a promuovere lo sviluppo di una cultura etica e sociale aziendale, così da raggiungere spontaneamente e volontariamente un compromesso tra le ragioni dell'efficienza e le esigenze sociali. La sfida è fare in modo che i distretti industriali diventino consapevoli che tale compromesso può rivelarsi un fattore di competitività oltre che uno strumento di coesione sociale; che tra efficienza economica e valori sociali non vi è un rapporto di antitesi bensì di complementarietà. In un certo senso, si tratta di rileggere le due opere fondamentali di Adam Smith, *La Ricchezza delle Nazioni* e *La Teoria dei Sentimenti Morali*, come complementari e non contraddittorie, rivolte, congiuntamente considerate, a sottolineare come necessario presupposto del libero perseguimento del *Self-Interest*, su cui si fonda l'economia di mercato, sia il buon funzionamento della convivenza sociale.

7. Conclusioni

Come è emerso nel *paper*, il processo di internazionalizzazione che ha investito i distretti industriali italiani ha assunto una connotazione spiccatamente 'strategica'. Fin qui nulla di nuovo. Tuttavia, un'analisi di tale fenomeno impostata in termini di dialogo tra economia e diritto del lavoro – che costituisce peraltro uno dei presupposti di partenza del *paper* – consente, ad avviso di chi scrive, di svolgere riflessioni e identificare alcuni dei problemi o delle sfide che il processo di internazionalizzazione pone, contribuendo così alla riconfigurazione di una realtà industriale, di natura prettamente locale, in una dimensione globale.

E' evidente come sia ragioni di carattere economico, nel senso ampio del termine, sia motivazioni di carattere giuridico spingano verso strategie di decentramento produttivo e di divisione del lavoro su scala internazionale, che si concentrano su alcune aree geografiche ben precise. C'è da attendersi che nel futuro le strategie di decentramento di attività di tipo *labour* e *knowledge intensive* coinvolgeranno sempre più paesi dell'Asia o dell'Africa o del Sud-America. A tale proposito, due sono i macrofattori che vengono in rilievo: da una parte, l'ingresso di molti Paesi dell'Europa dell'Est nell'Unione Europea, avvenuto nel 2004; dall'altra, il crescente ruolo assunto soprattutto dai paesi asiatici (in particolare Cina

ed India) quali fonti di produzione di *high skills*, a basso costo, che è risultato costituire uno dei fattori fondamentali di attrazione degli investimenti esteri (ILO World Employment Report 2004-2005).

Le strategie di delocalizzazione sul piano globale hanno, indubbiamente, un forte impatto sulle economie dei paesi terzi interessati dalla delocalizzazione.

L'analisi svolta nel *paper*, consente di sottolineare l'importante ruolo che tali reti globali possono svolgere con riguardo allo sviluppo di paesi arretrati dal punto di vista sia economico che socio-culturale. Esse possono infatti contribuire ad una ripartizione più equa delle risorse sotto il profilo sia della riduzione del differenziale del costo del lavoro e dei livelli di tutela, sia pure dell'incentivo alla creazione di infrastrutture in molti paesi del Sud-America, dell'Africa e del Sud-Est asiatico, ancora lontani da una cultura 'industriale' e che registrano tutt'oggi tassi di povertà non concepibili nell'epoca attuale. La spinta per le reti globali ad assumere e svolgere tale ruolo può essere ottenuta mediante l'adozione di quelle politiche del diritto – quali appunto le pratiche di *Corporate Social Responsibility* – che si fondano sul diretto coinvolgimento degli attori economici nella diffusione e perseguimento dell'effettività di un *core labour standard*. L'efficace attuazione di tali politiche presuppone tuttavia che i distretti industriali sviluppino una cultura etica e sociale aziendale, che si impossessino dei valori della giustizia sociale, superando, sul piano culturale, la tradizionale antinomia esistente tra le ragioni dell'efficienza e le ragioni della socialità.

Bibliografia

- Barbera, M., (2000), *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Brescia: Promodis Italia Editrice.
- Becattini G., Rullani, E. (1993), *Sistema locale e Mercato Globale*, in *Economia e Politica Industriale*, XX (80), 25-48.
- Becattini, G. (1962), *Il concetto di industria e la teoria del valore*, Torino: Borlinghieri.
- Becattini, G. (1987), *Mercato e forze locali: Il distretto industriale*, Bologna: Il Mulino.
- Becattini, G. (1989), *Sectors and/or districts: some remarks on the conceptual foundation of industrial economics*, in Goodman and Bamford (1989).
- Becattini, G. (1990), *The Marshallian industrial district as a socioeconomic notion*, in F. Pykw, G. Becattini, and W. Sengenberger, *Industrial Districts and Inter-Firm Co-operation in Italy*, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Becattini, G. (2000), *Il distretto industriale. Un nuovo modo di interpretare il cambiamento economico*, Torino: Rosenberg & Sellier.
- Becattini, G. (2004), *Industrial Districts*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Belussi, F., Gottardi, G., Rullani, E. (2003), *The Technological Evolution of Industrial Districts*, London: Kluwer Academic Publishers.
- Biggiero, L. (1998), *Italian Industrial Districts: the triple helix of problem-solving*, in *Industry and Higher Education*, 12 (4), 227-234.
- Biggiero, L. (1999), *Markets, hierarchies, districts: a cybernetic approach*, in *Human System Management*, 18 (2), 71-86.
- Biggiero, L., Sammarra, A. (2001), *Identity and identification in industrial districts*, *Journal of Corporate Governance*, (5), 61-82.
- Campbell, C.T., Dowling D. C. (1999), *International Employment Law: The Multinational Employer and the Global Workforce*, New York: Transnational Publishers, Inc.
- Camuffo, A., Grandinetti, R., (2005), *Distretti industriali in evoluzione: il ruolo dei knowledge-intensive business services*.
- Cantwell, J., Iammarino, S. (2003), *Multinational Corporations and European Regional Systems of Innovation*, London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Charnovitz, S. (1987), *The influence of International Labour Standards on the World Trading Regime. A historical overview*, in *International Labour Review*, vol. 126, no. 5, 565.
- Compa, L. A., Diamond, S. F. (1996), *Human Rights, Labour Rights, and International Trade*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Compagno, C., Pittino, D., (2001), *Rigidità e flessibilità dei meccanismi di coordinamento interorganizzativo nei distretti*, in Costa G. (a cura di), *Flessibilità e Performance: l'organizzazione aziendale tra old e new economy*.
- Creighton, B., (1995), *The Internationalisation of Labour Law*, in *Redefining Labour Law: New Perspectives on the Future* D'Antona, M., (1998), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, I, 311.
- Deakin, S., Wilkinson, F. (1994), *Rights vs. Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards*, in *Industrial Law Journal*, vol. 23, no. 4, 289-310.
- Deakin, S., Wilkinson, F., (2005), *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, London: Oxford University Press.
- Dei Ottati, G., (2003), *The governance of transactions in the industrial district: the 'community market'*, in Becattini, G., Bellandi, M., Dei Ottati, G. and Sforzi, F., *From Industrial Districts to Local Development. An itinerary of Research*. Edward Elgar: Cheltenham.
- Del Punta, R. (2005), *Formazione, qualità e regolarità del lavoro*,
- Di Bernardo, B., Rullani, E., (1990), *Il management e le macchine*. Il Mulino: Bologna.
- Ehrenberg, D. S., (1996), *From Intentin to Action*, in *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Compa, L. A., Diamond, S. F. (1996), Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Grandinetti, R., Tabacco, R., (2003), *I distretti industriali come laboratori cognitivi*. Sviluppo Locale, 10 (22).
- Grandori, A., (1999), *Organizzazione e comportamento economico*. Bologna: Il Mulino.
- Guerrieri, P., Iammarino, S., Pietrobelli, C. (2001), *The Global Challenge to Industrial Districts*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.

- Hepple, B. (1997), *New Approaches to International Labour Regulation*, in *Industrial Law Journal*, vol. 26, no. 4, 353-366.
- Hepple, B. (2002), *Enforcement: the law and politics of cooperation and compliance*, in *Social and Labour Rights in a Global Context*, Hepple, B., (2002), London: Cambridge University Press.
- International Labour Organization (2004), *A fair Globalization: creating opportunities for all*, World Commission on the Social Dimension of Globalization, Geneva: International Labour Office.
- Kujawa, D. (1975), *International Labour and the Multinational Enterprise*, London: Praeger Publishers.
- Lord Wedderburn, Rood, M., Lyon-Caen, G., Däubler, W., Van der Heijden, P., *Labour Law in the Post-Industrial Era. Essays in Honour of Hugo Sinzheimer*, Aldershot: Dartmouth Publishing Company.
- Lyon-Caen, A. (2002), *The legal efficacy and significance of fundamental social rights: lessons from the European experience*, in *Social and Labour Rights in a Global Context*, Hepple, B., (2002), London: Cambridge University Press.
- Montgomery, D., (1996), *Labor Rights and Human Rights. A Historical Perspective*, in *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Compa, L. A., Diamond, S. F. (1996), Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Murray, G. (2001), *Transnational Labour Regulation. The ILO and EC Compared*, London: Kluwer Law International.
- O'Higgins, P. (2002), *The interaction of the ILO, the Council of Europe and European Union Labour standards*, in *Social and Labour Rights in a Global Context*, Hepple, B., (2002), London: Cambridge University Press.
- of Teaching and Research*, Mitchell, R., (1995), Melbourne: Baldwin Spencer Building.
- Organization for Economic Cooperation and Development Trade (1996), *Employment and Labour Standards. A Study of Core Workers Rights and International Trade*, Paris.
- Organization for Economic Cooperation and Development Trade (2002), *International Mobility of the Highly Skilled*, Paris.
- Paniccia, I. (2002), *Industrial Districts. Evolution and Competitiveness in Italian Firms*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Perulli, A. (1999), *Diritto del Lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova: Cedam.
- Rocella, M., Treu, T. (2002), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova: Cedam.
- Rullani, E. (2004), *Economia della conoscenza: creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma: Carocci.
- Rullani, E., Romano, L. (1998), *Il postfordismo: idee per il capitalismo prossimo venturo*, Milano: ETAS Libri.
- Sciarra, S., (2002), *Market Freedom and fundamental social rights*, in *Social and Labour Rights in a Global Context*, Hepple, B., (2002), London: Cambridge University Press.
- Tsogas, G. (2001), *Labor Regulation in a Global Economy*, London: M. E. Sharpe.
- Woolfgan, H.M., Feuerhake, W. (2002), *Core Labour Standards in World Trade Law. The Necessity for Incorporation of Core Labour Standards in the World Trade Organization*, in *Journal of World Trade*, vol. 36, n. 5, 883.
- World Employment Report (2004-2005), *Employment, Productivity and Poverty Reduction*, International Labour Office: Geneva.