

Il pensiero del Prof. Mario Grandi e la sua attualità
Convegno, Università degli Studi di Parma, 27 novembre 2020

MIRKO ALTIMARI

Ricercatore di Diritto del lavoro – Università Cattolica di Milano

9 NOVEMBRE 2020

Il futuro del diritto del lavoro europeo tra Brexit e allargamento ai Balcani: rileggendo «Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo» di Mario Grandi

SOMMARIO: 1. Introduzione: l'attualità di una dicotomia. – 2. Nazionalità del diritto del lavoro e irreversibilità del processo di integrazione. – 3. La Brexit: tra politica e diritto (del lavoro). – 4. Il processo di allargamento ai Balcani occidentali. – 4.1. L'Albania. – 4.2. La Serbia. – 4.3. Il Montenegro. – 4.4. La Macedonia del Nord. – 5. Una nuova Ue dopo la pandemia?

1. Introduzione: l'attualità di una dicotomia

All'interno della ricca opera scientifica del Prof. Mario Grandi, ho scelto di confrontarmi con un contributo apparentemente minore (o meglio che tale può essere considerato soltanto qualora si faccia proprio un giudizio basato sul dato "quantitativo", concernente il numero di pagine e battute) ma che in realtà, appare paradigmatico dell'attualità del Suo pensiero.

Il saggio «*Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo*», apparso nel 2007 sul numero 4 della rivista *Diritto delle Relazioni Industriali* ben introduce fin dal titolo l'approfondimento dell'A. in ordine alle sfide che attendevano – *rectius*, attendono – il diritto del lavoro nel secolo che stiamo vivendo.

In sede introduttiva volevo condividere alcune sollecitazioni metodologiche che ritengo particolarmente utili nell'analisi giuridica di alcuni eventi epocali (aggettivo che va utilizzato con parsimonia ma non credo sia affatto esagerato, nel caso concreto) che hanno caratterizzato i recenti sviluppi della Ue, sui quali mi concentrerò nel corso del mio contributo.

Intanto noto che sia la Prof.ssa Guarriello nella sua Relazione introduttiva che i colleghi Biasi e Gaudio hanno utilizzato la medesima dizione utilizzata dal Prof. Grandi nel suo contributo, «diritto del lavoro europeo»: ovviamente non così inusitata in dottrina ma il prof. Grandi ne valorizza la polisemia, vale a dire la duplice accezione, non sempre tenuta in debita considerazione, che la dizione reca con sé: «da un lato, il "diritto del lavoro europeo" designa il diritto degli ordinamenti del lavoro degli Stati membri dell'Unione Europea (il diritto del lavoro *nell'*Unione Europea); dall'altro, con questa formula, si intende il diritto del lavoro comunitario [uni-europeo più propriamente oggi, sebbene tale nome non susciti consensi unanimi n.d.a.] cioè il diritto del lavoro risultante dalle norme dei Trattati, dalle norme derivate e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia (il diritto del lavoro *dell'*Unione Europea)»⁽¹⁾.

⁽¹⁾ M. GRANDI, *Il diritto del lavoro europeo. Le sfide del XXI Secolo*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, pp. 1022 ss.

Partendo e valorizzando questa dicotomia l'obiettivo del presente contributo è quello di analizzare lo stato dell'arte di due ben distinti fenomeni, per in un certo senso uguali e contrari, che evidentemente intrecciano questo duplice aspetto: da un lato la tanto discussa Brexit, dall'altro il lento ma inesorabile (per quanto spesso misconosciuto) processo di integrazione economica e politica il quale, sebbene a rilento, procede verso est e in special modo verso l'area dei Balcani occidentali. Questi processi recano con sé una pluralità di sfaccettature, ad esempio di carattere istituzionale e politologico: il necessariamente parziale angolo visuale che qui si vuole assumere è evidentemente quello concernente l'ordinamento giuslavoristico (per l'appunto di quei paesi e nella Ue).

Il polo dilemmatico entro il quale avevo inteso "saggiare" gli sviluppi più recenti dell'evoluzione del Diritto del lavoro europeo deve per forza di cose essere altresì letto alla luce dei provvedimenti – su vasta scala – messi di recente a punto dalle Istituzioni europee per contrastare la crisi economica derivante dalla pandemia da Covid-19: anche su questo si proverà a dare un giudizio sintetico.

2. Nazionalità del diritto del lavoro e irreversibilità del processo di integrazione

Occorre preliminarmente contestualizzare il periodo nel quale il Prof. Grandi scriveva, caratterizzato da due rilevanti questioni che – in maniera differente – hanno influenzato notevolmente il successivo sviluppo del Diritto dell'Ue, che qui brevemente si richiamano, per fornire una cornice entro la quale si è collocato il contributo dell'A.:

(i) era stato appena pubblicato il c.d. Libro Verde della Commissione che aveva dato il la a un ampio dibattito, che aveva visto peculiarmente coinvolte quasi tutte le istituzioni europee, sulla cosiddetta *flexicurity* ⁽²⁾: dibattito che se vogliamo non è ancora sopito e ha caratterizzato gran parte degli anni a venire, come ben noto, ma che da un punto di vista più strettamente giuridico, almeno in quella prima fase, non aveva condotto alla produzione di norme vincolanti bensì soltanto alla predisposizione di una pluralità di documenti ampiamente intesi (qui il termine documenti è volutamente ampio ed "atecnico");

(ii) il quadro politico-istituzionale dell'epoca era caratterizzato da una situazione di sostanziale *impasse* provocato dall'onda lunga della vittoria dei "no" nelle consultazioni referendarie svoltesi in Francia e Paesi Bassi (maggio/giugno 2005) alla ratifica, in quei paesi, della Costituzione europea (*rectius*, e non appaia solo una questione di forma, il titolo corretto, era formulato in maniera più ambigua, Progetto di trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa, e del resto ibrida era anche l'essenza giuridica della Ue risultante da quel tentativo poi naufragato).

Probabilmente non si sbaglia se, alla luce degli eventi successivi, tentando una quantomai provvisoria storicizzazione, si considera quell' (all'epoca) inatteso e brusco stop come la fine di una certa narrazione della Ue.

Fino a quel momento infatti vi era un consenso molto alto, anche da parte dell'opinione pubblica, in quelle che parevano essere le «magnifiche sorti e progressive» delle istituzioni europee.

Del resto – a voler semplificare oltremodo – l'Unione monetaria (da un punto di vista istituzionale) e, guardando alla legislazione sociale propriamente intesa, il successo del

⁽²⁾ Tentare una pur parziale bibliografia sul punto appare improbo. In questa sede basti il riferimento alla recente monografia di M. CORTI, *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, Torino, 2018 alla quale si rimanda.

dialogo sociale alla fine degli Anni Novanta parevano comprovare tale giudizio.

La dicotomia sopra riportata – diritto del lavoro nell’Unione europea e diritto del lavoro dell’Unione europea – è utilizzata peculiarmente quale framework da parte del Prof. Grandi per l’analisi del Libro Verde il quale richiama(va) «il diritto del lavoro degli Stati membri, alle sue responsabilità specialmente nella direzione della promozione di mercati del lavoro flessibili e inclusivi».

Con riferimento al merito dello stesso, si tratta per forza di cose dell’aspetto più legato al periodo nel quale l’A. scrive: in ogni caso il Prof. Grandi non è pregiudizialmente contrario (al di là del merito credo che soprattutto all’epoca in dottrina su questo aspetto esprimesse un orientamento minoritario) a porre l’accento «sulla diversificazione delle forme d’impiego e sulle “transizioni professionali”, cioè sul fenomeno delle variazioni di *status* nel mercato del lavoro, in una dimensione di tutela, che tende a spostare il baricentro di protezione del lavoratore nell’area del mercato del lavoro e delle dinamiche della professionalità più che sulle tipologie dei rapporti di lavoro».

Si tratta di prendere atto dei cambiamenti profondi e diffusi delle forme di lavoro nel mondo contemporaneo e di adattare la logica protezionistica (e la sua vocazione etica di difesa e di promozione della persona nel lavoro) al mutato assetto delle attività lavorative, senza attardarsi in polemiche sterili contro il vocabolario della «flessibilità» e le sue supposte declinazioni perverse e sul punto cita espressamente un noto pamphlet di Luciano Gallino.

Oltre al merito della polemica, a distanza di quasi quindici anni, e al di là anche della tendenza del legislatore a “spostare” la tutela dal contratto al mercato del lavoro, occorre prendere atto di come in tema di “transizioni professionali” l’argomento si leghi a doppia mandata con quel diritto soggettivo alla formazione che ha fatto il suo ingresso nel Contratto collettivo del Metalmeccanici firmato unitariamente nel 2016: ne ha rappresentato senz’altro una delle innovazioni financo culturali più significative anche se non ha avuto, almeno al momento, quel ruolo germinale che ci si attendeva, stante l’indubbio ruolo di capofila che quel ccnl ha avuto e continua ad avere, per l’autonomia collettiva.

Ritornando brevemente al quadro dell’epoca invece in tema di diritto del lavoro della Ue, non si può non evidenziare come il prof. Grandi scriva in un periodo interlocutorio anche alla luce della sospensione dell’iter di ratifica della Costituzione europea, che aveva determinato parimenti una situazione di stasi per quanto concerne la cd. Carta di Nizza⁽³⁾ la quale soltanto a seguito del Trattato di Lisbona del 2009 ha il medesimo valore giuridico dei trattati ex art. 6 Tue.

A me pare che della lezione dell’A., due siano le considerazioni dalle quali partire per saggiarne l’attualità alla luce dei fenomeni successivi sui quali ho deciso di soffermarmi.

In primo luogo, quella che possiamo definire la persistente preminenza dell’elemento “nazionale” nel diritto del lavoro: l’A. ritiene «improbabile che le sollecitazioni dell’Unione Europea abbiano, nel breve periodo, un significativo accoglimento nel diritto del lavoro degli Stati membri. Nonostante i molti pronostici sulla “denazionalizzazione”, le legislazioni del lavoro europee, negli spazi in cui non siano state costrette ad armonizzarsi secondo le direttive comunitarie (o le decisioni della Corte di Giustizia), procedono con una certa lentezza nel cambiamento e soprattutto risentono dei condizionamenti politici e culturali delle rispettive tradizioni nazionali».

⁽³⁾ Cfr. M. NAPOLI (a cura di), *La Carta di Nizza. I diritti fondamentali dell’Europa*, Vita e Pensiero, Milano, 2004, citato da Grandi nel saggio qui in commento.

Il secondo punto è una considerazione di carattere valoriale/programmatico se così è consentito riassumerlo: «Nell'Europa comunitaria [...] il processo di integrazione economica e politica procede con difficoltà, pur se deve considerarsi un processo irreversibile; il destino dei Popoli europei è legato alla creazione di una Unione sempre più stretta, sulla base della condivisione di valori comuni».

3. La Brexit: tra politica e diritto (del lavoro)

Da oltre dieci anni, la storia della Ue è caratterizzata da una sorta di crisi permanente, «in cui una nuova crisi ricomincia prima che la precedente possa dirsi effettivamente conclusa»⁽⁴⁾: si pensi alla cd. crisi del debito sovrano, onda lunga della crisi del 2008; alla celeberrima lettera della Bce all'esecutivo italiano dell'agosto 2011 che di fatto ha dettato alcuni punti programmatici che come ben noto interessavano direttamente il diritto del lavoro. Per tacere in questa sede della crisi greca, con il commissariamento di fatto da parte della cd. Troika, che ha visto il paese ad un passo dalla fuoriuscita dall'area Euro⁽⁵⁾.

Molto è stato scritto sulla nuova governance economica della Ue⁽⁶⁾ e tale nuovo assetto "costituzionale" è stato altresì oggetto di indagine da parte dei giuslavoristi⁽⁷⁾.

Ma gli eventi degli ultimi anni hanno messo in discussione quello che sembrava un dogma, anche nel momento non troppo distante nel tempo nel quale scriveva il Prof. Grandi, *id est* la irreversibilità del processo di integrazione?

Ci si riferisce, evidentemente, in primo luogo alla cd. Brexit⁽⁸⁾.

Sebbene un po' sparita dai radar dell'opinione pubblica, stante le altre emergenze che stanno caratterizzando il 2020, a tre anni e mezzo di distanza dal referendum consultivo del giugno 2016 che ha visto il prevalere dei voti favorevoli all'uscita dalla Ue⁽⁹⁾, è infine

⁽⁴⁾ A. RICCOBONO, *Un «salto di specie» per l'UE? La solidarietà europea alla prova della crisi pandemica*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 154/2020*, p. 2.

⁽⁵⁾ Sebbene per forza di cose parziale, poiché scritto da uno dei protagonisti di quegli eventi, aiuta a crearsi una opinione circa il clima, drammatico, di quel periodo il libro dell'ex Ministro dell'Economia della Grecia, Y. VAROUFAKIS, *Adulti nella stanza*, La Nave di Teseo, Milano, 2018.

⁽⁶⁾ Non si può omettere di ricordare come gran parte della sua tenuta sia stata determinata dalle politiche espansive poste in essere a partire dal 2015 dalla Bce col programma Quantitative Easing.

⁽⁷⁾ Senza alcune pretese di esaustività cfr. S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Wolters Kluwer, Milano, 2017; cfr. il numero n. 4/2018 di *Riv. giur. lav.* in tema di «Misure di austerità tra costituzione economica e costituzione sociale: il bilancio del decennio 2008-2018», specc. i contributi di S. DEAKIN, *Politica sociale, governance dell'economia e Uem: alternative all'austerità*, *ivi*, pp. 589 ss.; D. GOTTARDI, *Le modificazioni del sistema delle fonti e l'impatto sulle istituzioni Ue*, *ivi*, pp. 621 ss.; P. CHIECO, *Riforme strutturali del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governance economica europea*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, pp. 359 ss.

⁽⁸⁾ Per un approfondimento delle riflessioni che qui si riportano sia consentito rimandare a M. ALTIMARI, *Brexit e diritti del lavoro nel Regno Unito: un percorso di lettura*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, pp. 639 ss., dove ho analizzato il tema partendo da una serie di recenti saggi della dottrina britannica.

⁽⁹⁾ Per una prima sistematizzazione di carattere storico degli eventi, aggiornata allo scorso anno, cfr. K.H. O'ROURKE, *A Short History of Brexit*, Penguin, London, 2019.

entrato in vigore, il 1° febbraio 2020, l'accordo ⁽¹⁰⁾ che definisce le modalità di recesso del Regno Unito dall'Unione europea.

Un fenomeno spesso accomunato nelle analisi alla coeva vittoria di Trump alle scorse elezioni presidenziali statunitensi, nonché all'affermazione, nelle elezioni politiche di vari stati europei, di forze variamente intese quali populiste ⁽¹¹⁾, il voto britannico è stato letto quale una sorta di riaffermazione dello Stato nazione ⁽¹²⁾ di fronte agli esiti della globalizzazione, intesa sia in senso economico che nell'ottica politica di una maggiore integrazione tra Stati (che di conseguenza determina una quantomeno parziale diminuzione della sovranità di ciascuno) come nel caso dell'Unione europea.

Si tratta evidentemente di un tema di enorme portata, che ha caratterizzato il decennio appena concluso sotto il profilo politico-istituzionale, con ripercussioni che travalicano l'aspetto giuridico, trattandosi, in estrema sintesi, di «uno scontro epico tra globalizzazione e un risuscitato nazionalismo [che] sta trasformando le identità e i conflitti politici in tutto il mondo» ⁽¹³⁾.

Nel frattempo, però il Regno Unito – sebbene a tutti gli effetti ormai un paese terzo, non rappresentato nelle istituzioni europee, e non più partecipante ai processi decisionali – si trova in una situazione a dir poco *sui generis*.

In sintesi, il regime transitorio determina (i) la piena applicazione nell'ordinamento interno del c.d. *acquis* dell'Ue, *id est* l'insieme dei diritti, degli obblighi giuridici e degli obiettivi politici che accomunano e vincolano gli Stati membri dell'Unione europea; ii) l'efficacia diretta e la primazia del diritto dell'Ue. Inoltre (iii) il Regno Unito continua a partecipare all'unione doganale, al mercato unico e a tutte le politiche dell'Ue.

Ciò premesso, rimane in piedi una ampia gamma di opzioni giuridiche più volte evocate, soprattutto nel dibattito politico-giuridico di quella nazione, con riferimento alla regolamentazione, in un futuro ormai imminente, dei rapporti tra Regno Unito ed Unione europea: tra i due “estremi” rappresentati da una piena partecipazione del Regno Unito alla Ue e lo scenario del *no deal*, che determinerebbe una c.d. *hard Brexit*, esiste una serie di alternative, rappresentate in prima battuta da accordi di carattere commerciali: evidentemente questi rappresentano soltanto la cornice entro i quali poi il merito degli stessi andrebbe valutato.

Tali accordi dovrebbero essere posti in essere sia con gli Stati Uniti, sia necessariamente con la Ue: la negoziazione però procederebbe secondo le regole del diritto internazionale, tra paesi terzi, e non nell'alveo della procedura di recesso ex art. 50 del Trattato sull'Unione europea.

Si dimostra tuttavia un certo scetticismo di fondo, abbastanza frequente, in tema di clausole sociali: del resto tale critica «risulta confermata dall'esperienza applicativa di molti trattati che mostra come la scarsa effettività delle clausole sociali dipenda

⁽¹⁰⁾ Cfr. *GUUE* del 31 gennaio L29_7, “Accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione europea e dalla Comunità europea dell'energia atomica”.

⁽¹¹⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività si segnala, per un percorso sul tema A. WEALE, *The Will of the People: A Modern Myth*, Polity Press, Cambridge, 2018; N. BERTUZZI, C. CACIAGLI, L. CARUSO (a cura di), *Popolo chi? Classi popolari, periferie e politica in Italia*, Ediesse, Roma, 2019; N. URBINATI, *Io, il popolo. Come il populismo trasforma la democrazia*, il Mulino, Bologna, 2020.

⁽¹²⁾ «Take back control» è stato il principale slogan dei fautori del *leave*, in primo luogo dell'Ukip, il partito di estrema destra guidato da Farage.

⁽¹³⁾ C. CROUCH, *Identità perdute. Globalizzazione e nazionalismo*, Laterza, Roma-Bari, 2019, p. 3. Cfr. altresì ID., *Combattere la postdemocrazia*, Laterza, Roma-Bari, 2020.

soprattutto dall'inerzia delle autorità pubbliche incaricate di implementarle»⁽¹⁴⁾.

Una cosa è certa: in nessun caso l'adozione di un trade agreement e la trama regolamentare che ne consegue può essere comparata al diritto del lavoro della Ue (e all'influenza che lo stesso ha all'interno di un ordinamento di uno Stato membro) «which is distinguished by being (i) a dynamic body of law, (ii) covering a wide range of issues, and (iii) capable of individual enforcement»⁽¹⁵⁾.

Vero è che non sono pochi gli accordi che prevedono clausole sociali, e a tal proposito viene riportato l'esempio del Ceta che all'art. 23.3 si riferisce espressamente al dovere di ciascuna parte di assicurare che «la propria legislazione e le proprie prassi in materia di lavoro incorporino i principi e i diritti fondamentali nel lavoro [...] Le parti ribadiscono il loro impegno a rispettare, promuovere e realizzare tali principi e diritti in conformità degli obblighi dei membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro», in particolare con riferimento alla libertà di associazione, contrattazione collettiva, eliminazione di ogni forma di lavoro forzato, abolizione del lavoro minorile e in tema di discriminazione.

Secondo gli Autori sopra citati però i riferimenti agli standard internazionali di base non dovrebbero nemmeno essere affrontati in trattati tra nazioni sviluppate, dovendosi dare per assodati. Sul punto però, con espresso riferimento al Ceta, si vedano le riflessioni di quanti commentando l'accordo ritengono che non sia trascurabile la rilevanza rappresentata dalla normativa Oil⁽¹⁶⁾.

Altro *punctum dolens* è rappresentato dalle procedure di *enforcement*: nel caso del Ceta «è confermato l'approccio soft, “non contentious”, dell'Europa alla materia che poggia su principi di collaborazione e su procedure di consultazione; ma a differenza che in accordi passati è previsto il ricorso a un panel di esperti competenti a decidere sulle conseguenze dell'inadempimento»⁽¹⁷⁾.

Se questa è la situazione nell'ambito dei rapporti (a questo punto da indagare anche sotto il profilo del diritto internazionale) tra Ue e Gran Bretagna, altrettanto interessante sarà in un futuro più o meno prossimo l'analisi dell'impatto della fuoriuscita della Gran Bretagna dall'Unione Europea su quell'ordinamento giuslavoristico.

Al momento evidentemente non si può che azzardare un giudizio di tipo prognostico, anche partendo da alcuni approfondimenti condotti in Gran Bretagna, da parte di istituti di ricerca di area progressista e sindacale⁽¹⁸⁾ pubblicati nel corso del prolungato iter che ha condotto all'uscita dell'ordinamento britannico dalla Ue e che appaiono al commentatore continentale una sorta di difesa, invero fuori tempo massimo, dell'influsso dell'ordinamento uni-europeo nei confronti della legislazione lavoristica di quel paese.

Occorre dapprima specificare però come l'atto dell'ordinamento interno che attua l'uscita dalla Ue – The European Union (Withdrawal Agreement) Act – abroga la legge

⁽¹⁴⁾ T. TREU, *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali fra imprese*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.INT – 133/2017, p. 25.

⁽¹⁵⁾ N. COUNTOURIS, K.D. EWING, *Brexit and Workers' Rights*, Institute of Employment Rights, Liverpool, 2019, p. 6.

⁽¹⁶⁾ Cfr. V. FERRANTE, *The Social Dimension of the Euro-Canadian CETA*, in *Labor*, 2017, pp. 511 ss.

⁽¹⁷⁾ T. TREU, *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali fra imprese.*, cit., p. 25.

⁽¹⁸⁾ Si fa riferimento ai saggi di N. COUNTOURIS, K.D. EWING, *Brexit and Workers' Rights*, cit., nonché a M. MORRIS, *No-deal Brexit: The implications for labour and social rights*, Institute for Public Policy Research, London, 2019.

che regolamentava l'appartenenza del Regno Unito al sistema Ue – e al contempo «in order to prevent this disruptive outcome, the EU Withdrawal Act converts EU law into UK law, creating a new body of UK legislation known as 'retained EU law'»⁽¹⁹⁾.

Dunque il recepimento per mezzo di atti normativi interni dovrebbe servire a salvaguardare quell'apparato protettivo e a “congelare” lo *status quo* ma *di per sé* la Brexit – a maggior ragione se non accompagnata da alcun accordo – comporterà una riduzione delle tutele dei lavoratori del Regno Unito.

In altri termini: anche “congelando” le disposizioni interne derivate dall'*acquis* (già) comunitario, ci saranno per forza di cose divergenze, non riuscendo l'ordinamento interno a tenere il passo dell'evoluzione del sistema Ue, anche con riferimento al ruolo della giurisprudenza della Corte di giustizia.

Tale futura stasi dell'ordinamento è altresì descritta in termini di «ossification or fossilisation of British labour law»⁽²⁰⁾.

È un dato di fatto che le norme del diritto del lavoro britannico siano più solide nelle aree che sono presidiate dal diritto del lavoro dell'Ue: «it is unquestionably the case that without the EU influence, British labour law textbooks would be very much thinner, lighter and cheaper»⁽²¹⁾; si tratta, ad esempio, del lavoro “atipico”, del diritto antidiscriminatorio, della tutela dei lavoratori in tema ristrutturazioni e crisi d'impresa.

Proprio la regolamentazione comunitaria dell'orario di lavoro è emblematica del conflittuale rapporto tra Uk e Ue. Riassumendo: storicamente il dato più rilevante, conforme alla tradizione volontaristica del modello britannico di diritto del lavoro, «era rappresentato dall'assenza di una normativa “statutaria” di carattere generalista», mancando in altri termini una normativa legale in tema di orario di lavoro, o meglio essendo prevista solo per categorie molto limitate di lavoratori. Fino a qualche anno fa, in sostanza, «la regolamentazione degli aspetti concernenti l'organizzazione dell'orario di lavoro veniva affidata alla contrattazione collettiva e individuale, se non, in molti casi, all'iniziativa unilaterale del datore di lavoro»⁽²²⁾.

Da qui l'aspra contrarietà del Regno Unito alla (allora) direttiva 1993/104/Ce che condusse alla ben nota impugnazione della stessa davanti alla Corte di Giustizia per la pretesa erroneità della base giuridica sulla quale si fondava, *id est* la competenza in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori⁽²³⁾. L'esito della pronuncia sancì l'obbligo per la Gran Bretagna di adeguarsi e soltanto alla fine degli anni Novanta si arrivò, non senza ulteriori resistenze⁽²⁴⁾, alla riforma della disciplina dell'orario di lavoro con la Working Time Regulation 1998, successivamente implementata anche per tener conto

⁽¹⁹⁾ M. MORRIS, *No-deal Brexit: The implications for labour and social rights*, cit., p. 8.

⁽²⁰⁾ N. COUNTOURIS, K.D. EWING, *Brexit and Workers' Rights*, cit., p.50.

⁽²¹⁾ *Ivi*, p.8.

⁽²²⁾ G. RICCI *Modelli e tecniche di flessibilizzazione dell'orario di lavoro in Gran Bretagna*, in R. SANTUCCI, E. BELLINI, M. QUARANTA (a cura di), *ICT e lavoro flessibile. Modelli organizzativi, contrattazione collettiva e autonomia individuale*, Franco Angeli, Milano, 2008, p. 150.

⁽²³⁾ CGCE 12 novembre 1996 (causa C-84/94).

⁽²⁴⁾ Cfr. M. FORD, *The Impact of Brexit on UK Labour Law*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, p. 477: «Implementing legislation was eventually introduced two years after the deadline when New Labour came into power, but that Government sought to exploit every possible derogation in the Directive».

della direttiva 2003/88/Ce ⁽²⁵⁾.

Altra tematica di estremo interesse è quella connesso alle conseguenze in ordine alla libera circolazione anche dei servizi: si ricordi la direttiva 2018/957 ⁽²⁶⁾, recante modifica della direttiva 96/71/Ce relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, attuata nel nostro ordinamento con il d.lgs. 15 settembre 2020, n. 122 ⁽²⁷⁾.

Sul punto è citare il caso della East Lindsey Oil Refinery: si tratta di una controversia, riferita all'applicazione della disciplina relativa ai lavoratori distaccati, dalla quale era scaturito un aspro conflitto sindacale, in ordine alla mancata applicazione dell'accordo nazionale per l'industria elettrica (Naeci) da parte dei subappaltatori ⁽²⁸⁾. Essi non erano però, come si potrebbe pensare, provenienti da paesi dell'Europa orientale, all'epoca neo-membri della Ue (si ricorderà lo stereotipo del c.d. Polish plumber) bensì italiani.

Ed è proprio tale controversia, o meglio le ragioni che la determinarono, a offrire lo spunto per la seconda parte dell'intervento.

4. Il processo di allargamento ai Balcani occidentali

Si tratta, come sopra accennato, di riportare sebbene in maniera estremamente sintetica, lo “stato dell'arte” dei Paesi ufficialmente candidati all'ingresso nell'Unione europea con precipuo riferimento a uno dei ben 35 “capitoli” attraverso i quali viene analizzato il paese candidato e che sono poi oggetto dei negoziati ufficiali di adesione, vale a dire il capitolo 19 riassunto con la dizione “Social policy and employment”.

Sia per motivi di sintesi che di facilità nella comparazione tra ordinamenti differenti, si prenderà quale punto di partenza l'annuale Report “generale” posto in essere dalla Commissione nonché i singoli report per ciascun paese candidato, aggiornati al 2020 ⁽²⁹⁾.

I paesi che hanno ufficialmente lo status di candidati sono la Turchia, il Montenegro, la Serbia, la Repubblica di Macedonia del Nord e l'Albania. Negoziati e capitoli di adesione sono già stati avviati con i primi tre paesi. Il 24 marzo 2020 i ministri degli Affari europei hanno dato il loro accordo politico all'apertura dei negoziati di adesione con l'Albania e la Repubblica di Macedonia del Nord. Per quanto riguarda il Kosovo e la

⁽²⁵⁾ Per una recente analisi cfr. V. FERRANTE, *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, in *European Labour Law Journal*, n. 4, 2019, pp. 370 ss.

⁽²⁶⁾ Per un approfondimento v. S. GIUBBONI, G. ORLANDINI, *Mobilità del lavoro e “dumping” sociale in Europa, oggi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, pp. 907 ss.

⁽²⁷⁾ Cfr. V. FERRANTE, *Libertà economiche e diritti dei lavoratori*, Quaderni dell'Osservatorio sul lavoro sommerso, Vita e Pensiero, Milano, 2020.

⁽²⁸⁾ Cfr. C. BARNARD, *British Jobs for British Workers”: The Lindsey Oil Refinery Dispute and the Future of Local Labour Clauses in an Integrated EU Market*, in *Industrial Law Journal*, 2009, pp. 245 ss. L'Autrice riporta anche la circostanza – riferita da gran parte della stampa anche non specialistica che si occupò del caso – per cui dal punto di vista sindacale la situazione, dopo ripetuti scioperi, trovò una composizione solo a seguito di un accordo che prevedeva l'assunzione di almeno 100 lavoratori “britannici” sul sito, sollevando più di un dubbio sulla compatibilità di un siffatto accordo con il diritto uni-europeo.

⁽²⁹⁾ EUROPEAN COMMISSION, *An Economic and Investment Plan for the Western Balkans*, Brussels, 6.10.2020 COM(2020) 641 final, v. al sito: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/communication_on_wb_economic_and_investment_plan_october_2020_en.pdf; sulla pagina web https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/countries/package_en è possibile rintracciare i Report 2020 relativi a ciascuno Stato candidato, che verranno citati nel corso del presente contributo.

Bosnia-Erzegovina essi sono potenziali paesi candidati.

In chiave geo-politica dunque l'area che guarda con maggiore interesse ad un futuro ingresso nella Ue è quella dei Balcani occidentali, anche in considerazione del fatto che in realtà il processo di adesione della Turchia è da anni congelato, anche per via della torsione autoritaria in corso in quel paese, almeno a partire dal tentativo di colpo di stato del 2016.

Nel corso del presente paper approfondiremo pertanto la situazione dei paesi appartenenti a quell'area geografica che hanno già lo status di candidati.

Si tratta di ordinamenti che evidentemente hanno ciascuno la propria specificità ma accomunati dal fatto che – utilizzando una nozione che ormai possiamo considerare risalente ma che non ha perso del tutto la sua evocatività – si tratta di economie in transizione, dalla pianificazione ⁽³⁰⁾ al libero mercato il quale, anzi, e la cosa non deve sorprendere più di tanto, in quei contesti si esplica in modalità che potremmo definire virulente ⁽³¹⁾.

4.1. L'Albania

Oggetto di particolare analisi del report della Commissione europea con riferimento all'Albania è la recente modifica del Codice del lavoro (Kodi I Punës) del 2016 che sconta un deficit di effettività tanto che si auspica che la sua concreta attuazione sia oggetto di un più incisivo monitoraggio, anche da parte degli apparati ispettivi di quel paese, che andrebbero potenziati.

Senza che in questa sede sia possibile un approfondimento specifico nel merito del contenuto dello stesso, basti dire che vi sono dei significativi avvicinamenti alla legislazione uni-europea. Un esempio su tutti che va in questa direzione è l'introduzione, per la prima volta in quell'ordinamento, del lavoro temporaneo tramite agenzia di lavoro interinale, come previsto dalla direttiva 2008/104/Ce.

Ma persistono numerose criticità, che così possono essere riassunte.

L'economia informale rappresenta una quota davvero significativa del mercato del lavoro albanese, con un tasso di occupazione pari al 30% (e il dato è ancora più significativo se consideriamo che è stato “depurato” dal settore agricolo). Secondo i dati dell'ispettorato del lavoro le percentuali più alte di occupazione informale si hanno nel settore del commercio (oltre il 42%), manifatturiero (circa il 17%) e quello dell'edilizia (16,6%).

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Albania ha compiuto progressi sul quadro giuridico «with the adoption of most of the legislation transposing the EU Framework Directive on health and safety at work» (Report Albania 2020 p. 89) ma l'attuazione e l'applicazione della legislazione rimane problematica, soprattutto in due dei principali settori produttivi del paese vale a dire quello calzaturiero/tessile e quello minerario.

⁽³⁰⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività sul punto cfr. L. ISEMBURG, L. MENGHINI, L. GUARDA NARDINI *et alii*, *Il diritto del lavoro dei paesi socialisti europei*, Enciclopedia giuridica del lavoro, Cedam, Padova, 1982.

⁽³¹⁾ Sul punto significativa la gaffe del Primo Ministro albanese Rama – tra l'altro esponente del Partito socialista – il quale nel corso di un incontro bilaterale in Italia invitava gli imprenditori ad investire nel suo paese poiché «non ci sono i sindacati come in Italia e non vengono pagate più del 15% di imposte». Cfr. <https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2014-12-31/la-gaffe-rama-noi-tasse-15percento-e-niente-sindacati-063705.shtml?uuiid=ABRikJXC>

Infine il tema del ruolo delle organizzazioni sindacali e, più nello specifico, del dialogo sociale ⁽³²⁾ che resta estremamente debole per una pluralità di ragioni che il report così riassume: «due to insufficient experience of trade unions, lack of a culture of dialogue, as well as employers' scepticism towards the trade unions».

Anche con riferimento all'effettività dell'azione collettiva questa presenta più di una criticità: il tasso di copertura dei contratti nazionali di lavoro nel settore privato è pari soltanto al 28% e nel settore agricolo è del 4% (dati aggiornati al 2018).

Per quanto riguarda invece l'agibilità dell'azione sindacale in azienda, la Costituzione e il codice del lavoro riconoscono la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di sciopero, ma il Report sul punto evidenzia come tali diritti «need to be guaranteed to all workers, and trade union members shall not be discriminated» (p. 89) ⁽³³⁾.

4.2. La Serbia

Con riferimento alla Repubblica di Serbia, il report evidenzia come quell'ordinamento giuslavoristico – da ultimo modificato da una riforma del 2014 – sia solo parzialmente allineato con l'*acquis* dell'Ue.

Soltanto da ultimo, nel dicembre 2019, è stata adottata una normativa in tema di lavoro temporaneo tramite agenzia mentre si è ancora in attesa di una nuova legge sul diritto di sciopero ⁽³⁴⁾.

Anche in quel paese l'impatto del lavoro informale è elevato (pari a circa il 18%) e le attività di contrasto degli organismi ispettivi non hanno avuto sul punto un impatto significativo, e sul punto le annotazioni del Report sono decisamente critiche: «The law on inspection oversight needs to be amended to comply with the relevant International Labour Organisation Conventions that were ratified by Serbia, notably to ensure that labour inspectors are empowered to enter workplaces freely and without giving notice» (Report Serbia 2020, p. 95).

In tema di salute e sicurezza sul lavoro vi è un progetto di legge “generale” che ancora non è stato approvato (mentre il legislatore è intervenuto in un ambito più settoriale, *id est* una normativa ad hoc per il lavoro davanti a video terminali e per i lavori che prevedono esposizione al lavoro e alle vibrazioni); lo scorso anno ha segnato un record di infortuni mortali sul lavoro, specialmente nel settore dell'edilizia: «this was linked to a sharp increase in the number of construction sites, but also to the lack of enforcement

⁽³²⁾ Sul punto si veda F. DRAGOSHI, A. PAPPÀ, *Long road to social dialogue in Albania. Turning challenges into opportunities*, Tirana, 2015. La ricerca è stata supportata da due importanti think tank, l'Institute for Democracy and Mediation di Tirana e il Friedrich-Ebert-Stiftung (tedesco), ed è consultabile all'indirizzo web <https://idmalbania.org/long-road-to-social-dialogue-in-albania/>

⁽³³⁾ Significativa la vicenda che ha visto coinvolta una delle maggiori aziende del paese – un gruppo dell'industria mineraria – e i sindacati: senza pretesa di esaustività ma soltanto per rendere il clima cfr. S. CURRI, *Albanie: l'oligarchie du chrome ne veut pas de syndicat indépendant*, in *Le Monde Diplomatique Shqip*, 29 gennaio 2020, vedilo tradotto in italiano all'indirizzo <https://www.balcanicaucaso.org/aree/Albania/Albania-l-oligarchia-del-cromo-contro-un-sindacato-indipendente-199399>

⁽³⁴⁾ Per un approfondimento sull'assetto del diritto di sciopero in quell'ordinamento, in particolare nel settore pubblico, si veda il report *The right to strike in the public sector – Serbia*, Bruxelles, 2019, a cura di EPSU (la Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici) e di ETUI (un istituto di ricerca) entrambe organizzazioni affiliate alla CES; v. all'indirizzo web <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe>

of the health and safety legislation in place».

Ultimo aspetto oggetto di analisi da parte del Report della Commissione è il dialogo sociale. In quel paese il quadro giuridico entro il quale esso dovrebbe esplicarsi è molto debole, così come debole risulta l'incisività dell'autonomia collettiva almeno nel settore privato, in amplissimi settori sfornito della copertura dei contratti collettivi.

4.3. Il Montenegro

Il report con riferimento alla Repubblica del Montenegro valorizza in special modo l'adozione della legge di riforma del lavoro, entrata in vigore nel gennaio 2020: si tratta di una riforma strutturale che, ad avviso della Commissione Ue, attua positive modifiche in tema di licenziamenti, contratti a tempo determinato (il termine massimo passa da 24 a 36 mesi), orario di lavoro (nel tempo pieno si introduce un meccanismo del tutto simile all'orario multiperiodale mentre il contratto part time non può prevedere meno di 10 ore alla settimana), nonché sanzioni in tema di lavoro informale.

Si tratta di tematiche che – insieme alla legislazione antidiscriminatoria – rappresentano punti focali nell'allineamento di quell'ordinamento all'*acquis* comunitario e pertanto la sua concreta attuazione necessiterà di un rigoroso monitoraggio.

In tema di salute e sicurezza il Montenegro ha istituito un centro nazionale che si occupa di riabilitazione dei lavoratori infortunati ma il Report lamenta una eccessiva suddivisione delle competenze in materia, tra più enti, che rende meno efficace la prevenzione e l'effettività della disciplina.

Con riferimento al mercato del lavoro si evidenziano alcuni punti critici sui quali il governo deve concentrare gli sforzi: il tasso di disoccupazione, particolarmente elevato, nonché più in generale il tema della parità di trattamento tra uomo e donna.

4.4. La Macedonia del Nord

Con riferimento alla Macedonia – meglio, alla Repubblica della Macedonia del Nord (e la questione del nome non è affatto neutra ai fini di un futuro ingresso nella Ue, stante la diatriba diplomatica risolta soltanto da ultimo con la Grecia) – il report evidenzia alcuni progressi di quell'ordinamento con riferimento alla riduzione del tasso di disoccupazione e all'allargamento dei beneficiari di alcuni istituti dell'assistenza sociale: in modo particolare è stato implementato con un certo successo il programma Youth Guarantee.

In tema di legislazione lavoristica quell'ordinamento fornisce una adeguata protezione in caso di licenziamento ma con riferimento ad altri istituti lavoristici l'attuazione delle norme continua a essere in ritardo.

È inoltre in corso in quel paese una consultazione sul nuovo diritto del lavoro e sono stati emanati emendamenti alla legge sul salario minimo, che prevedono un aumento costante dello stesso, con lo scopo di rilanciare l'economia attraverso i consumi privati.

Anche con riferimento a questo ordinamento nazionale, in tema di salute e sicurezza sul lavoro si segnalano debolezze strutturali nell'effettività di quelle norme e l'autonomia collettiva, soprattutto nel settore privato, resta poco incisiva e al contempo decresce anche il tasso di sindacalizzazione.

5. Una nuova Ue dopo la pandemia?

Anche a una sintetica analisi dei paesi balcanici summenzionati, tutti ufficialmente candidati all'ingresso nella Ue, pur nella specificità di ciascuna legislazione nonché delle sottese peculiari situazioni sociali ed economiche degli stessi, possono cogliersi alcuni tratti comuni, tutti già evidenziati nei documenti della Commissione europea, che così possiamo riassumere: (i) criticità in ordine all'effettività della legislazione lavoristica, specialmente in tema di salute e sicurezza; (ii) elevata incidenza dell'economia sommersa o informale e scarsità di strumenti atti a contrastare; (iii) debolezza intrinseca dell'azione sindacale, la quale è insufficientemente sostenuta dal decisore politico nell'ambito del dialogo sociale, e che si concretizza anche in una scarsa copertura di amplissimi settori produttivi privati della disciplina dei contratti collettivi.

È evidente che l'ammissione alla Ue passa da numerosi ordini di valutazioni – non tutte strettamente di natura giuridica – ma in conclusione non possiamo omettere un ulteriore dato.

Vero è che il trattato sul funzionamento dell'Unione a non conferisce alla stessa competenze in materia di salari e retribuzioni, ma anche alla luce di come fu gestito il primo ampliamento ad Est non appare superfluo evidenziare come gli ordinamenti analizzati presentino un costo del lavoro decisamente inferiore rispetto alla media degli attuali membri ⁽³⁵⁾, sebbene non così lontano da quello relativo agli altri Stati di recente ammissione.

In conclusione, entrambi i fenomeni – uguali e contrari, di uscita e ambizione all'ammissione nella Ue – assumono un'altra prospettiva alla luce dell'emergenza epidemiologica e alle conseguenze di carattere economico e sociale ⁽³⁶⁾.

In maniera diversificata fin dalle prime settimane di emergenza sanitaria sono state prese rilevanti decisioni di carattere economico e finanziario: su queste ovviamente il giudizio giuridico è “sospeso” visto che stiamo parlando di cronaca di queste settimane.

In ogni caso, in estrema sintesi, si ricordi come già nei primi mesi del 2020 si è ricorsi alla clausola di salvaguardia: ciò costituisce un *unicum*, che congela ma non modifica, ovviamente, i parametri del patto di stabilità e crescita (Psc).

Al contempo a tale sospensione è seguito l'approntamento di una serie di strumenti di finanziamento dedicati agli Stati membri tra i quali (i) la linea di credito all'interno del Meccanismo europeo di stabilità, denominata *Pandemic crisis support*, cui ciascuno Stato può accedere in proporzione non superiore al 2% del Pil 2019; (ii) il Sure, uno strumento temporaneo di supporto contro i rischi della disoccupazione, finanziato con 100 milioni di euro.

Da più parti, soprattutto il primo strumento, è stato oggetto di critiche perché si configura sostanzialmente come un prestito, sebbene a tasso molto agevolato, e il timore è quello di ricadere nella spirale tra austerità e commissariamenti della Troika, che hanno caratterizzato il decennio che si è appena concluso.

⁽³⁵⁾ Cfr. i dati EUROSTAT all'indirizzo web https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs

⁽³⁶⁾ Si è pronosticato che nei prossimi mesi «si arriverà ad un impegno di massima per un *level playing field* basato su un adattamento statico a carico delle autorità britanniche, assoggettandone l'esecuzione a limitati meccanismi di composizione indipendente delle controversie; per l'UE potrebbe essere sufficiente per andare oltre la Brexit e dedicarsi completamente alla ripresa dalla catastrofe del Covid-19»: J. KENNER, *Brexit e tutele del lavoro al tempo del Covid-19: convergenza o divergenza, questo è il problema*, in *Dir. lav. mer.*, p. 12.

Come è stato ben riassunto: «l'obbligo di restituire quanto ricevuto, pertanto, se da una parte esclude uno spirito di condivisione dei rischi e dei costi della crisi, dall'altra riporta dritti al problema di come stabilizzare il *deficit* aggiuntivo nella fase *post* pandemica, a meno di incorrere in una nuova spirale di austerità depressiva»⁽³⁷⁾. Ciò non elimina, ovviamente, il giudizio circa la potenziale necessità di aderire a quello strumento.

L'accordo del luglio 2020 in sede di Consiglio europeo sulla costituzione e sul finanziamento del cd. *Recovery Fund* (più propriamente denominato *Next Generation EU*) e sul prossimo bilancio dell'Ue, per il periodo 2021-2027, può invece oggettivamente segnare un cambio di passo forse decisivo, in tema di solidarietà all'interno della Ue stante la mole di risorse impiegate (750 miliardi di cui la metà quali trasferimenti a fondo perduto).

Ciò però a condizione di non vedere tale strumento quale una sorta di panacea, come spesso viene evocato nel dibattito politico interno.

In una visione più strettamente giuridica, si tratta pur sempre – mi permetto di riassumere – di una logica incrementale per il momento a governance invariata, lasciando intatte le numerose contraddizioni di fondo che da sempre attanagliano la Ue dal punto di vista costituzionale.

È plausibile che la base di partenza per un rinnovato afflato sociale, su più solide fondamenta, possa essere il tanto dibattuto Pilastro europeo⁽³⁸⁾: il punto è troppo complesso per essere in questa sede anche soltanto accennato, poiché si rischierebbe una banalizzazione.

Di certo, se la storia ci può essere di aiuto, è noto come le pandemie non determinano solo una emergenza sanitaria ed economica, ma possono rappresentare una frattura con i modelli di sviluppo esistenti fino a quel momento, i quali non sono immutabili, bensì frutto di scelte (o non scelte) di carattere politico e giuridico.

In ogni caso se tale “rifondazione” deve avvenire, come ci si augura, è bene che la stessa si consolidi prima dell'ulteriore allargamento della Ue: processo che ormai pare inevitabile, ma che va senz'altro gestito con equilibrio.

Ritornando al saggio, vi è un punto che va riletto alla luce degli eventi più recenti: il prof. Grandi scrive che nonostante le difficoltà in tema di integrazione economica e politica detto processo deve considerarsi quale «irreversibile»⁽³⁹⁾: è un auspicio che faccio mio, ma il caso Brexit ci ha dimostrato come ciò non deve essere considerato quale un dato di fatto immutabile.

Certo, non occorre obliare un altro elemento, e cioè come la Gran Bretagna non appartenesse alla cd. Eurozone.

Per i paesi invece che ne fanno parte (ricordiamo che non adottano la valuta 8 dei 27 Stati membri: Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Romania, Svezia) la procedura di recesso ex art. 50 disciplinata dal Trattato, pur astrattamente azionabile, aprirebbe scenari financo difficili da immaginare, finendo così forse per rappresentare una ipotesi meramente teorica.

⁽³⁷⁾ A. RICCOBONO, *Un «salto di specie» per l'UE? La solidarietà europea alla prova della crisi pandemica*, cit., p. 14.

⁽³⁸⁾ Cfr. ad es. S. SCIARRA, *Solidarity and Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge, 2018 e più di recente EAD., *European Social Policy in the Covid-19 Crisis*, in IACL-IADC Blog (14 May 2020) <https://blog-iacl-aidc.org/social-rights/2020/5/14/european-social-policy-in-the-covid-19-crisis>

⁽³⁹⁾ M. GRANDI., *Il diritto del lavoro europeo*, cit., p. 1031.

Questo però lungi dal dover essere accettato con remissività deve al contrario dare maggiore robustezza allo sforzo europeista, a patto che l'obiettivo di fondo rimanga quello autorevolmente sostenuto per cui «è importante, soprattutto, che il Diritto del lavoro continui a rappresentare, in un sistema competitivo che si fondi non sulla precarietà, ma sulla qualità, sull'innovazione e sullo sviluppo, i principi di civiltà che l'Italia e l'Europa hanno saputo affermare»⁽⁴⁰⁾.

Sono del resto gli stessi ideali e gli stessi principi sui quali si è fondato il Magistero del prof. Grandi ben riassunti laddove, in conclusione del saggio, a chi profetizza(va) la fine del diritto del lavoro egli ribadisce la permanente attualità della «vocazione originaria» della nostra disciplina, *id est* la «protezione del fattore umano».

In questa ottica, «il diritto del lavoro ha ancora molta strada da percorrere. La sua missione di civiltà è tutt'altro che esaurita»: un manifesto valoriale, prima ancora che programmatico, sempre valido e quantomai necessario.

⁽⁴⁰⁾ M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Relazione alle Giornate di Studio di Padova, 21-22 maggio 2004 AIDLASS, p. 25 dattiloscritto.