

This is the authors' accepted version of:

Roland Erne, Vincenzo Maccarrone, 2025: un anno decisivo per l'Europa sociale, on "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 1/2025, pp. 115-125, doi: 10.1425/117162

2025: un anno decisivo per l'Europa sociale¹

Roland Erne (University College Dublin) and Vincenzo Maccarrone (Scuola Normale Superiore)

Per la cosiddetta 'Europa Sociale' il 2025 è cominciato sotto i peggiori auspici. Il 14 gennaio 2025, l'avvocato generale Nicholas Emiliou ha raccomandato alla Corte di Giustizia Europea (CGUE) di annullare la direttiva sui salari minimi, approvata nel 2022 e ancora nella sua fase di trasposizione, sostenendo che Parlamento e Consiglio avessero ecceduto nelle competenze legislative in capo all'Unione Europea (UE), in particolare in materia di salario (Emiliou, 2025). Il 26 febbraio, la nuova Commissione UE ha proposto una direttiva "Omnibus" per indebolire la direttiva appena approvata sul "dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità" (DIRETTIVA (UE) 2024/1760 del 13 giugno 2024), che introduceva per la prima volta la responsabilità legale per le imprese multinazionali del rispetto dei diritti umani (compresi i diritti di lavoratrici e lavoratori) lungo le catene del valore in cui operano, compreso nel caso dei fornitori (Erne et al., 2025). In un contesto geopolitico stravolto dall'elezione di Donald Trump negli USA, e facendo seguito alla pubblicazione del Rapporto Draghi sul futuro della competitività europea (Draghi, 2024), Ursula von der Leyen vorrebbe ora ridurre la "burocrazia", alleggerendo le aziende dagli obblighi in materia di sostenibilità aziendale legiferati nel suo precedente mandato².

Dopo un decennio di politiche di austerità a seguito della crisi finanziaria del 2007-2008, orientate nettamente verso la moderazione salariale (Mirò, 2021; Erne et al., 2024; Cova, 2025; Guidi and Guardiancich, 2025), l'UE sembrava aver invertito la rotta a seguito della pandemia da Covid-19,

¹ Questo articolo riprende ed estende i temi trattati in Erne (2025). Questo lavoro è stato sostenuto da un grant dello European Research Council dell'Unione Europea, «Labour Politics and the EU's New Economic Governance Regime, <http://www.erc-europeanunions.eu>, grant agreement 725240). Vincenzo Maccarrone riconosce anche il finanziamento ricevuto nell'ambito del progetto MSCA GLOGOLAB, finanziato dal programma Horizon dell'Unione Europea, grant agreement n. 101067573. Autore corrispondente: Roland.Erne@ucd.ie

² Oltre alla CSDDD, la direttiva omnibus vorrebbe modificare la direttiva sul reporting di sostenibilità (DIRETTIVA (UE) 2022/2464 del 14 dicembre 2022) e il regolamento UE relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili, la c.d. 'taxonomy' (REGOLAMENTO (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020).

anche in considerazione dell'aumento dell'euroscetticismo, a livello nazionale ed europeo, a cui le politiche di austerità hanno contribuito. Tra il 2022 e il 2024, Parlamento e Consiglio hanno varato nuove iniziative legislative significative, come la direttiva relativa "salari minimi adeguati nell'Unione europea" (DIRETTIVA (UE) 2022/2041 del 19 ottobre 2022), quella sulla "trasparenza retributiva" (DIRETTIVA (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023) e, poco prima delle elezioni europee del 2024, quella relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforma digitale (DIRETTIVA (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024) e quella sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità. Questo aveva spinto alcuni studiosi a definire potenzialmente il periodo a partire dal 2020 come "i ruggenti anni Venti" dell'Europa Sociale (Kilpatrick, 2023).

Non è al momento possibile prevedere se le forze progressiste in Parlamento e nel Consiglio riusciranno ad evitare una riduzione sostanziale degli obblighi sociali ed ambientali introdotti dalla CSDDD. Intanto, però, il Consiglio e il Parlamento hanno approvato la postposizione dell'ingresso in vigore sia della direttiva sul reporting di sostenibilità, che della CSDDD. Contestualmente, la direttiva sul salario minimo, definita "storica" al momento della sua approvazione, potrebbe già diventare storia passata il 6 maggio 2025, quando la CGUE deciderà se seguire la raccomandazione dell'Avvocato generale Emiliou e annullare la direttiva, in toto o parzialmente.

Il caso della direttiva sul salario minimo è politicamente molto controverso, poiché coinvolge direttamente le politiche salariali nazionali e l'autonomia delle parti sociali. Dal 2009, l'UE ha adottato politiche con un impatto diretto sui salari e la contrattazione collettiva in diversi stati membri. Il nuovo regime di governance economica, introdotto dopo la crisi finanziaria per evitare la disgregazione dell'Eurozona, consente alla Commissione Europea e ai ministri delle finanze riuniti nel consiglio ECOFIN di prescrivere ai governi degli stati membri riforme di vasta portata, fra cui la riduzione del salario o la decentralizzazione dei contratti collettivi, sotto la minaccia di sanzioni finanziarie nel caso di una mancata attuazione della prescrizione (Jordan et al., 2020; Erne et al., 2024). Il processo di monitoraggio, prescrizioni ed eventuali sanzioni viene coordinato dalla Commissione nel quadro del cosiddetto 'Semestre Europeo'. Il fatto che la maggior parte delle raccomandazioni specifiche per paese emesse nel contesto del Semestre Europeo a partire dal 2010 abbia avuto un orientamento mercificante si spiega con l'emergere di una narrativa dominante che interpretava la crisi del 2007-2008, poi tramutatasi in crisi dell'Eurozona, come una crisi di competitività. Secondo questa narrativa, il costo del lavoro per unità di prodotto era uno dei principali responsabili del calo della competitività degli stati membri (Mirò, 2021). Ne seguiva che la soluzione era la riduzione del costo del lavoro, per aumentare la competitività e uscire dalla crisi.

Il problema, però, è che le politiche di austerità hanno semmai peggiorato gli effetti della crisi, contribuendo contestualmente ad un aumento dell'euroscetticismo, visibile nella crescente quota di voti ottenuti dai partiti euroscettici nelle elezioni europee e nazionali. Hanno anche provocato proteste dei sindacati e dei movimenti sociali, anche a livello transnazionale (Erne et al., 2024). È in questo contesto che si può inserire l'approvazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, una dichiarazione non vincolante composta da 20 principi, lanciata dalla Commissione Juncker nel 2016 e proclamata congiuntamente dalla Commissione, dal Consiglio e dal Parlamento europeo nel novembre 2017. Fra questi 20 principi, il numero 6 recita che 'i lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso'. Ed è sempre in questo contesto che si comprende perché, nel suo primo discorso davanti al Parlamento come candidata Presidente della Commissione nel 2019, Ursula von der Leyen avesse annunciato l'intenzione di introdurre una misura legislativa volta ad assicurare che ogni lavoratrice e lavoratore nell'UE avesse un salario equo (von der Leyen, 2019). Perfino l'associazione datoriale francese MEDEF si è espressa a favore della direttiva. L'annuncio di von der Leyen ha messo in atto un processo che ha portato, dopo varie negoziazioni, all'adozione da parte del Consiglio e del Parlamento della direttiva sui salari minimi adeguati nell'autunno del 2022 (Natili e Ronchi, 2023). La direttiva non solo incoraggia gli stati membri che dispongono di un salario minimo legale a garantirne un livello tale da assicurare standard di vita dignitosi, ma riconosce anche un ruolo positivo alla contrattazione collettiva - in particolare su base settoriale o multi-datoriale - richiedendo a tutti gli Stati membri con una copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% di presentare un piano d'azione per aumentarla. In tal modo, la direttiva esercita pressioni demercificatrici sulla politica salariale degli Stati membri, promuovendo al contempo un'ulteriore europeizzazione della stessa (Maccarrone, 2024).

È proprio quest'ultimo aspetto, ossia un'ulteriore passo avanti nell'integrazione europea della politica salariale, che ha provocato lo scontento dei governi dei paesi nordici – Danimarca e Svezia – da sempre particolarmente guardinghi riguardo l'autonomia della contrattazione collettiva da ogni intervento legislativo, ivi compresi quelli europei, in particolare dopo il c.d. 'Laval Quartet' – le quattro sentenze³ della CGUE che hanno stabilito che diritti fondamentali garantiti dal diritto del lavoro nazionale, come il diritto di sciopero e la contrattazione collettiva, possono risultare in violazione della normativa dell'UE se costituiscono una restrizione 'sproporzionata' alla libertà di prestazione dei servizi garantita dai trattati europei (Dølvik e Visser, 2009). Il governo danese, supportato da quello svedese, ha dunque impugnato la direttiva sul salario minimo davanti alla CGUE, ritenendola un'eccessiva interferenza negli affari nazionali, specialmente in relazione ai salari

³ Rispettivamente Laval, Viking, Ruffert e Commission v. Luxembourg

e all'autonomia delle parti sociali. Vale la pena notare, invece, come né il governo danese né quello svedese avessero ritenuto di impugnare le prescrizioni della nuova *governance* economica, che anzi hanno sostenuto attivamente (ad esempio nel promuovere riforme mercificanti nel settore dell'istruzione, Szabó, 2018) e che comunque la Corte ha più volte confermato come legittime, come evidenziato in precedenza.

Il ricorso del governo danese si basa su un argomento all'apparenza semplice. La direttiva sul salario minimo si basa sulle competenze dell'UE in materia di 'condizioni di lavoro', garantitegli dall'Art. 153(1)(b) e 153(2)(b) del Trattato di Funzionamento dell'UE (TFUE). Tuttavia, dato che l'Art. 153(5) esclude le 'retribuzioni' dalle disposizioni dello stesso articolo, il Parlamento e il Consiglio avrebbero ecceduto nelle loro competenze legislative, e la direttiva va dunque interamente annullata. Il giudizio dell'Avvocato Generale Emiliou (2025) supporta questa lettura, sottolineando che le disposizioni della direttiva non riguardano solo le condizioni di lavoro, ma anche la struttura e la regolazione dei sistemi salariali, e offrendo un'interpretazione ampia dei limiti alle competenze UE in materia di retribuzione.

Vi sono però opinioni legali discordanti. Claire Kilpatrick e Marc Steiert (2025) sostengono che il ragionamento di Emiliou trascuri il contesto storico in cui i Trattati dell'UE sono stati redatti, l'attuale diritto del lavoro dell'UE e la giurisprudenza consolidata della stessa CGUE. Infatti, il diritto dell'UE già disciplina aspetti retributivi in modi che, secondo l'interpretazione ampia di Emiliou delle restrizioni introdotte dall'art. 153(5) del TFUE sarebbero vietati. L'UE ha infatti adottato direttive che incidono sulla politica salariale, come ad esempio la Direttiva sul distacco dei lavoratori (DIRETTIVA (UE) 2018/957 del 28 giugno 2018) - che applica il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo. Principi simili sono peraltro ribaditi nelle direttive sul lavoro a tempo parziale (Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997) e quello a termine (Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999), mentre la già menzionata direttiva sulla trasparenza salariale impone alle medie e grandi imprese di individuare e correggere le disparità salariali di genere ingiustificate. Pertanto, la Corte di giustizia dovrebbe mantenere la sua consolidata interpretazione restrittiva delle esclusioni legislative delle competenze europee in materia salariale e respingere il ricorso.

Anche gli esperti legali della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) prevedono che la CGUE respingerà il ricorso, sottolineando che la direttiva non compromette l'autonomia delle parti sociali né determina i livelli salariali (CES, 2025). La direttiva non mira ad armonizzare i livelli di salario minimo in tutta l'UE né ad imporre un metodo uniforme per determinarli. Piuttosto, punta a garantire

un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori in Europa. Per raggiungere questo obiettivo, impone agli Stati membri di elaborare propri piani d'azione per estendere la copertura della contrattazione collettiva. Dove sono in vigore salari minimi legali, i governi devono stabilire procedure trasparenti che coinvolgano le parti sociali, assicurare aggiornamenti regolari e garantire che i salari minimi siano sufficienti per coprire le spese essenziali dei lavoratori. Inoltre, la direttiva impone agli Stati di introdurre misure per garantire che i lavoratori ricevano effettivamente le retribuzioni a cui hanno diritto per legge.

La sfida legale contro la direttiva sul salario minimo non può essere separata dal più ampio contesto politico. Dal punto di vista della politica del lavoro, l'esito della causa rimane incerto a causa delle potenti lobby contrarie alla direttiva. Business Europe, l'organizzazione europea che rappresenta le imprese, ha puntato fin dall'inizio fortemente sugli argomenti giuridici. Tuttavia, questa strategia si è rivelata inefficace durante il processo politico. Nel 2019, i leader di Business Europe avevano espresso fiducia nel fatto che sarebbero stati in grado di bloccare facilmente qualsiasi proposta della Commissione in campo salariale, avendo convinto anche alcune delle confederazioni sindacali danesi e svedesi della presunta illegalità della direttiva. Tuttavia, le loro obiezioni legali non hanno avuto eco a Bruxelles, Strasburgo e nelle altre capitali europee, anche perché i datori di lavoro avevano minato la propria posizione, avendo già utilizzato a loro favore gli interventi – mercificanti – dell'UE in materia salariale e di contrattazione collettiva (Erne *et al.*, 2024; Maccarrone, 2024)

Erano infatti stati i datori di lavoro svedesi a finanziare il reclamo presentato da una piccola azienda lettone nel caso *Laval* poi finito alla CGUE, mentre Business Europe stessa aveva chiesto ai leader dell'UE di sviluppare un "quadro europeo" per riforme favorevoli alle imprese in materia di salari, lavoro, e politiche sociali in risposta alla crisi finanziaria del 2008. Lo stesso è stato richiesto anche da molte associazioni imprenditoriali nazionali, tra cui la Camera di Commercio degli Stati Uniti (Erne *et al.*, 2024; Syrovatka, 2022). Questi sforzi hanno aperto la strada a quella che l'ex presidente della Commissione José Manuel Barroso ha definito una "rivoluzione silenziosa", segnando un passaggio da una modalità di integrazione europea prevalentemente basata sul mercato (orizzontale) ad un approccio più politicamente guidato (verticale), in particolare nella politica salariale (Erne *et al.*, 2024).

Questo ha permesso ai sindacati europei di ribaltare l'obiezione delle imprese sulla mancata competenza giuridica dell'UE in materia salariale, ponendo ai legislatori una domanda semplice: come si può sostenere che l'UE non abbia l'autorità di stabilire un quadro per salari minimi adeguati dopo un decennio di interventi europei che hanno fatto pressione sui governi affinché riducessero i

salari minimi e mercificassero la contrattazione collettiva? Questo ragionamento è risultato convincente. La CGUE stessa aveva in precedenza respinto ricorsi sindacali contro decisioni del Consiglio che imponevano condizioni di austerità, confermando che il Consiglio poteva subordinare i finanziamenti a tagli salariali e pensionistici o alla deregolamentazione del mercato del lavoro (si vedano Erne et al., 2022, note 4 e 5; Erne et al., 2024, pg. 28; Killpatrick and Steiert, 2025; Erne, 2025a, 2025b).

Nonostante l'ampio consenso politico raccolto dalla direttiva, Emiliou sostiene ora che la CGUE potrebbe comunque annullarla. Secondo l'avvocato generale, i trattati dell'UE sono poco chiari, in particolare nel settore della politica sociale. Poiché l'UE si basa sul principio dello Stato di diritto, è la Corte di giustizia europea, e non il legislatore democraticamente eletto, a dover chiarire tali ambiguità. Tuttavia, nel citare l'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea (TUE), Emiliou ha ommesso in modo evidente il riferimento alla democrazia, che precede la menzione dello Stato di diritto. Nell'introduzione al suo parere (Emiliou, 2025), l'Avvocato generale presenta anche il caso della direttiva sul salario minimo come un conflitto tra due obiettivi: da un lato, la promozione della coesione sociale e della convergenza dell'UE e, dall'altro, la creazione di un'Unione che tenga conto della diversità dei sistemi nazionali e del ruolo chiave delle parti sociali; due obiettivi non facilmente conciliabili. Mentre perseguire il primo obiettivo significherebbe dare più potere all'UE, il secondo obiettivo - secondo Emiliou - favorisce l'idea che alcune decisioni di politica sociale debbano essere di esclusiva competenza degli stati membri.

L'affermazione di Emiliou secondo cui la politica salariale debba essere lasciata esclusivamente agli Stati membri per tutelare il ruolo delle parti sociali si fonda dunque su una pura finzione. Che le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sostengano o meno interventi europei in materia di salari è sempre dipeso dall'orientamento politico delle misure proposte, e non da principi giuridici astratti. Lo dimostrano il sostegno delle associazioni imprenditoriali alle prescrizioni mercificanti UE in materia di salari e contrattazione collettiva emesse nel contesto della nuova *governance* economica, e l'appoggio dei sindacati europei a direttive demercificanti su parità salariale tra uomini e donne, lavoratori locali e distaccati, lavoratori permanenti e atipici, nonché alla direttiva sul salario minimo (Maccarrone, 2024).

La Corte di giustizia europea non dovrebbe quindi basare la sua prossima sentenza sulla direttiva sul salario minimo sulle ipotesi dell'Avvocato generale sul "vero" significato delle disposizioni del Trattato UE. Ciò sarà in ogni caso difficile, poiché gli autori dell'Atto Unico Europeo e dei Trattati dell'UE hanno deliberatamente utilizzato una formulazione poco chiara per superare i conflitti di

interesse nazionali e sociali nel settore della politica sociale (si veda Jabko, 2006). La legalità della direttiva sul salario minimo è quindi, in ultima analisi, una questione politica. Lo stesso Emiliou lo ha riconosciuto quando ha affermato che le disposizioni dei trattati in materia di politica sociale sono poco chiare e si sovrappongono.

Proprio per questo motivo, la CGUE farebbe bene a lasciare la decisione sulla validità della direttiva ai partecipanti al processo legislativo democratico dell'UE. Questa procedura comprende non solo il Parlamento europeo e il Consiglio dei ministri del Lavoro, ma anche le parti sociali e tutti i parlamenti nazionali: le parti sociali attraverso il dialogo sociale europeo e i parlamenti nazionali attraverso un nuovo meccanismo di controllo della sussidiarietà (Welz, 2008; Cooper, 2015). Per inciso, anche Nicholas Emiliou, in qualità di rappresentante permanente di Cipro presso il Consiglio dell'UE, è stato coinvolto in questo processo democratico, che ora vuole legalmente annullare.

Se la CGUE dovesse accogliere la raccomandazione di Emiliou, e se la Commissione continuerà la sua offensiva mercificante volta ad incrementare la 'competitività' del blocco europeo, il risultato più probabile sarà di aumentare lo scetticismo dei lavoratori e delle lavoratrici verso l'UE, percepita come sempre più sbilanciata verso gli interessi delle imprese anziché dei lavoratori. Sarà infatti difficile giustificare perché gli interventi dell'UE per la moderazione salariale che hanno favorito le imprese siano legali, mentre una direttiva a favore dei lavoratori sui salari minimi dignitosi non lo sia.

Riferimenti bibliografici

CES (2025), *Counter-Opinion to the Opinion of Advocate General Emiliou delivered on 14 January 2025 in the case Denmark v EP and Council*, Brussels, 28 February 2025, disponibile su: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-launches-counter-opinion-minimum-wage-directive-case>

COOPER I. (2015), *A Yellow Card for the Striker: National Parliaments and the Defeat of EU Legislation on the Right to Strike*, "Journal of European Public Policy", 22, 10, pp. 1406-1425.

COVA J. (2025), *State intervention in low-wage work: Politics, social actors, and increased governmental control in the setting of the minimum wage*, "European Journal of Industrial Relations", (online first), doi: 10.1177/09596801241311850.

DØLVIK J.E., VISSER J. (2009), *Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles?*, "Industrial Relations Journal", 40, pp. 491-509.

DRAGHI M. (2024), *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe*, European Commission, disponibile su: https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/draghi-report_en.

EMILIOU N. (2025), *Opinion of Advocate General Emiliou delivered on 14 January 2025 in Case C-19/23, Kingdom of Denmark v. European Parliament and Council of the European Union*, disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=294192&doclang=EN>.

ERNE R. (2025a), *The EU Minimum Wage Directive: To Be or Not to Be?*, "Social Europe", 24.02, disponibile su: <https://www.socialeurope.eu/the-eu-minimum-wage-directive-to-be-or-not-to-be>.

ERNE R. (2025b), *Minimum Wages Directive Court Case Symposium*, European Parliament, Brussels, 27 March, disponibile su: <https://www.youtube.com/watch?v=4ENQlwarrXA> (da 1:01:42 a 1:14:33).

ERNE R., MACCARRONE V., GOLDEN D. (2022), *Dalla crisi finanziaria alla pandemia di Covid-19: un lungo Semestre per i diritti dei lavoratori*, "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", 1, pp. 121-148.

ERNE R., STAN S., GOLDEN D., SZABÓ I., MACCARRONE V. (2024), *Politicising Commodification: European Governance and Labour Politics from the Financial Crisis to the Covid Emergency*, Cambridge University Press, Cambridge.

ERNE, R., ANNER, M., FORD, M., KAY, T., MACCARRONE, V. (2025) Regional integration: a promising tool to advance the international decent work agenda? In: Moore, M., Scherrer, C., van der Linden, M., (eds.), *The Elgar Companion to Decent Work and the Sustainable Development Goals*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 396-411.

GUIDI M., GUARDIANCICH I. (2025), *Dismantling labour markets from above: the case of wage policy in the European Union*, "Socio-Economic Review", 23, 1, pp. 205-228.

JABKO N. (2006), *Playing the market: A political strategy for uniting Europe, 1985–2005*, Cornell University Press, Ithaca.

JORDAN J., MACCARRONE V., ERNE R. (2021), *Towards a Socialization of the EU's New Economic Governance Regime? EU Labour Policy Interventions in Germany, Ireland, Italy and Romania (2009–2019)*, "British Journal of Industrial Relations", 59, 1, pp. 191-213.

KILPATRICK C. (2023), *The Roaring 20s for Social Europe. The European Pillar of Social Rights and burgeoning EU legislation*, "Transfer", 29, 2, pp. 203-217.

KILPATRICK C., STEIERT M. (2025), *A little learning is a dangerous thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive (C-19/23, Opinion of 14 January 2025)*, EUI, LAW Working Paper 2025/02, disponibile su: <https://hdl.handle.net/1814/77887>.

MACCARRONE V. (2024), *The Europeanization of Wage Policy and Its Consequences for Labor Politics: The Case of Ireland*, "ILR Review", 77, 5, pp. 716-741.

MIRÓ J. (2021), *In the name of competitiveness: a discursive institutionalist analysis of the EU's approach to labour market structural reform, 2007–2016*, "Socio-Economic Review", 19, 2, pp. 711-733.

NATILI M., RONCHI S. (2024), *The Politics of the European Minimum Wage: Overcoming Ideological, Territorial and Institutional Conflicts in the EU Multi-level Arena*, "Journal of Common Market Studies", 62, 3, pp. 725-743.

SYROVATKA F. (2022), *Neue Europäische Arbeitspolitik: Umkämpfte Integration in der Eurokrise*, Frankfurt am Main.

VON DER LEYEN U. (2019), *Opening Statement in the European Parliament Plenary Session by Ursula von der Leyen, Candidate for President of the European Commission*, disponibile su: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_19_4230.

WELZ C. (2008), *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn.