

DOTTORATO DI RICERCA IN
“DIRITTO PUBBLICO, COMPARATO E INTERNAZIONALE”

CICLO XXX

COORDINATORE Prof. Giglioni Fabio

**La Responsabilità Sociale dell’Impresa multinazionale e
il rispetto dei *Core Labour Standard***

Da una prospettiva di *Corporate Social Responsibility*
ai *Transnational Company Agreements*.

Dottoranda
Dott.ssa Gioiosa Alessandra

Tutor
Prof.ssa Bozzao Paola

Tutor
Prof. Cadin Raffaele

“A/A 2019-2020”

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA MULTINAZIONALE E IL RISPETTO DEI *CORE LABOUR STANDARDS*

Da una prospettiva di *Corporate Social Responsibility*
ai *Transnational Company Agreements*.

Indice

Introduzione pag. 8

Cap. I

L'International Corporate Responsibility **delle imprese multinazionali**

1. Le fonti normative della Responsabilità Sociale dell'Impresa.	>>	8
1.1. Il ruolo della Responsabilità Sociale dell'Impresa per le multinazionali alla luce delle strategie normative di garanzia dei <i>Core Labour Standards</i> .	>>	33
2. Le imprese multinazionali: problematica della soggettività internazionale e della responsabilità delle multinazionali.	>>	37
3. Strumenti di autoregolamentazione delle multinazionali che incidono sulla tutela dei <i>Core Labour Standards</i> : il bilancio sociale, il codice etico e la teoria degli <i>stakeholders</i> .	>>	50
4. L'attribuzione della responsabilità per violazione dei <i>Core Labour Standards</i> e le incertezze circa l'applicabilità del diritto internazionale umanitario alle imprese multinazionali.	>>	59
5. La tematica della competenza territoriale anche alla luce della responsabilità civile delle imprese secondo il diritto regionale europeo.	>>	72

6. Il <i>Modern Slavery Act</i> e il <i>Devoir de vigilance</i>	pag.	78
---	------	----

Cap. II

I *Core Labour Standards* nell'era della globalizzazione

1. Brevi cenni generali sulle fonti sovranazionali del diritto del lavoro.	>>	86
2. L' <i>International Labour Organization</i> (ILO).	>>	88
3. Le Convenzioni ILO.	>>	96
4. La Dichiarazione del '98.	>>	99
5. Il diritto allo sviluppo quale diritto umano.	>>	101
6. I <i>Core Labour Standards</i> (CLS).	>>	102
6.1. La tutela del minore.	>>	110
6.2. Il divieto di lavoro forzato.	>>	111
6.3. Il principio di non discriminazione.	>>	113
6.4. La libertà sindacale e la contrattazione collettiva.	>>	117
7. Interazioni tra il diritto internazionale del lavoro e del commercio e il mancato punto d'incontro attraverso la c.d. "clausola sociale".	>>	121
7.1. I <i>Free Trade Agreements</i> (FTA).	>>	127
8. Il ruolo delle parti sociali a livello europeo e la contrattazione collettiva.	>>	129

Cap. III

Gli accordi-quadro transnazionali

1. Considerazioni sugli accordi-quadro transnazionali alla luce della globalizzazione.	>>	148
--	----	-----

2. I Comitati aziendali europei.	pag.	150
3. Gli accordi-quadro transnazionali: IFAs ed EFAs.	>>	163
4. La contrattazione collettiva transnazionale.	>>	170
4.1 La contrattualizzazione della CSR.	>>	179
5. Il ruolo degli EFAs nella prevenzione del <i>dumping</i> sociale.	>>	190
6. Efficacia degli accordi-quadro transnazionali.	>>	204
6.1. Quale tutela per il lavoratore in caso di violazione dell'accordo- -quadro?	>>	222
7. L'efficacia delle clausole previste negli accordi-quadro in surroga alla mancata ratifica delle Convenzioni internazionali ILO.	>>	224
Conclusioni.	>>	235
Riferimenti bibliografici	>>	249

“Ormai da molto tempo andavo ripetendo di provare una grande nostalgia per la povertà, mia e altrui, e che ci eravamo sbagliati a credere che la povertà fosse un male. Affermazioni reazionarie, che io tuttavia sapevo di fare da una estrema sinistra non ancora definita e non certo facilmente definibile. Quando il dolore di vedermi circondato da una gente che non riconoscevo più – da una gioventù resa infelice, nevrotica, afasica, ottusa e presuntuosa dalle mille lire di più che il benessere gli aveva improvvisamente infilato in saccoccia – ecco che è arrivata l’austerità, o la povertà obbligatoria. In quanto provvedimento governativo io considero tale austerità addirittura incostituzionale, e m’indigno furiosamente al pensiero di quanto essa sia “solidale” con l’Anno Santo. Ma, come “segno premonitore” del ritorno di una povertà reale, essa non può che rallegrarmi. Dico povertà, non miseria. Sono pronto a qualsiasi sacrificio personale, naturalmente. A compensarmi, basterà che sulla faccia della gente torni l’antico modo di sorridere; l’antico rispetto per gli altri che era rispetto per se stessi; la fierezza di essere ciò che la propria cultura “povera” insegnava a essere. Allora si potrà forse ricominciare tutto da capo... Sto farneticando, lo so. Certo, queste restrizioni economiche, che hanno l’aria di fissarsi in un tenore di vita che sarà ormai quello di tutto il nostro futuro, possono significare una cosa: che era forse una troppo lucida profezia da disperati pensare che la storia dell’umanità fosse ormai la storia dell’industrializzazione totale e del benessere, cioè un’ “altra storia”, in cui non avessero più senso né il modo di essere del popolo né la ragione del marxismo. Forse il culmine di questa storia aberrante – benché non osassimo sperarlo – l’avevamo già raggiunto, e ora comincia la parabola discendente. Gli uomini dovranno forse risperimentare il loro passato, dopo averlo artificialmente superato e dimenticato in una specie

di febbre, di frenetica incoscienza. Certo (come leggo in Piovene), il recupero di tale passato sarà per molto tempo un aborto; una mescolanza infelice tra le nuove comodità e le antiche miserie. Ma ben venga anche questo mondo confuso e caotico, questo “declassamento”. Tutto è meglio che il tipo di vita che la società stava vertiginosamente guadagnando.

Recensione de “Io faccio il poeta” di Ignazio Buttitta, poeta di Bagheria, (pubblicata sul settimanale “Tempo” del 11 gennaio 1974) contenuta nella raccolta denominata “Scritti Corsari” di Pier Paolo Pasolini.

Introduzione

Il sistema industriale già dalla fine degli anni '80 è stato pervaso da notevoli cambiamenti dovuti al processo di globalizzazione. La mondializzazione dei mercati ha comportato che gli Stati si siano dovuti misurare con entità che trascendevano i confini nazionali, sottraendosi così alla regolamentazione e ai controlli interni. La globalizzazione è stata definita come “una maggiore integrazione tra i paesi e i popoli del mondo, determinata dall'enorme riduzione dei costi dei trasporti e delle comunicazioni e dall'abbattimento delle barriere artificiali alla circolazione internazionale di beni, servizi, capitali, conoscenza e (in minore misura) delle persone”¹. Infatti, lo sviluppo di nuove tecnologie elettroniche, anche nei sistemi produttivi, ha offerto nuove opportunità economiche alle imprese che erano appena uscite dalla crisi degli anni '70.

Il fenomeno che prese piede, la c.d. *new economy*, si mosse sul doppio binario della finanziarizzazione dell'economia e della transnazionalizzazione delle imprese con la liberalizzazione dei capitali, attuata dai Governi dei paesi industrializzati, e la diffusione su scala mondiale delle invenzioni, della scienza e della tecnica, che furono inoltre le basi che permisero a un numero sempre maggiore di imprese multinazionali di crescere ed evolversi, incominciando ad avere un peso economico paragonabile, se non anche superiore, a quello di alcuni Stati.

Il capitalismo industriale si stava man mano trasformando strutturalmente in un capitalismo degli investitori che incominciava ad imporre le proprie regole al mondo delle imprese beneficiarie di questi investimenti internazionali che

¹ STIGLITZ J. E, *Globalization and Its Discontents*, trad. it.: *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Daria Cavallini, Torino, Einaudi, 2002, pag. 9.

vennero definite² “multinazionali”³, poiché non era facile individuarne lo Stato di appartenenza.

Le società multinazionali avevano oramai perso una loro collocazione geografica netta in ragione della loro partecipazione azionaria in altre società.

Il criterio di individuazione dell’impresa su base nazionale stava lasciando il passo al nuovo modo di essere della *corporation*, la quale raccoglieva gli investimenti provenienti da diversi Stati, e iniziava ad operare su diversi territori nazionali, eludendo così i programmi di politica industriale statali, in favore del concetto di crescita economica dei mercati, e al ruolo svolto dai privati.

Le imprese incominciarono a riunirsi in gruppi aventi al vertice una società finanziaria, la c.d. *holding*, capogruppo, o casa-madre, che esercitava un potere di controllo sulle società collegate (c.d. controllate), e che decideva le strategie produttive e finanziarie di tutto il gruppo non prestando attenzione “ai settori produttivi o distributivi nei quali operano le sue controllate”⁴ né ai diritti dei lavoratori coinvolti.

Il nuovo assetto delle imprese doveva confrontarsi costantemente con il mercato che svolgeva ormai un ruolo chiave nella determinazione delle politiche aziendali delle società multinazionali quotate in borsa, e i gruppi societari incominciavano a muoversi sul piano del valore finanziario della società e non più sul suo valore industriale, determinando una spaccatura tra il valore delle azioni e il capitale sociale reale.

In linea astratta si è affermato il principio della natura autonoma delle varie entità giuridiche che compongono il gruppo e che pertanto a ogni società controllata andasse applicato il diritto dell’ordinamento nel quale aveva la propria

² STYHRE A., *Corporate Governance, The Firm and Investor Capitalism: Legal-Political and Economic Views*, Elgar, Cheltenham, 2016.

³ MAYRHOFER U., PRANGE C., *Multinational Corporation (MNCs) and Enterprises (MNEs)*, vol.6, *International Management*, 2015.

⁴ FERRARESE M.R., *Le imprese multinazionali tra finanza e transnazionalità*, RGL, 2/2018, Parte I, pag. 223.

sede, tuttavia osservando l'articolazione della *corporate* nasceva legittimamente il sospetto che attraverso la costituzione di un gruppo societario si mirasse a occultare il reale centro di imputazione delle decisioni.

La controllata secondo tale impostazione risulta essere solo apparentemente autonoma, ma sostanzialmente dipendente dalla capogruppo che era il reale centro decisionale.

L'impresa multinazionale era ed è soggetta a un notevole dinamismo, derivante sia dall'aspetto multiforme del gruppo, sia dalla coesistenza di differenze normative tra le società che la compongono, poichè, è ormai noto, che vi siano entità giuridiche diverse, alle quali sono applicabili le regole giuridiche differenti in relazione all'ordinamento giuridico loro applicabile.

Questo profilo interessa senza dubbio la soggettività della persona giuridica delle società controllate e della capogruppo e pochi dubbi sono stati sollevati sul fatto che le *corporate* abbiano in larga parte strumentalizzato questa frammentazione dei diritti interni applicabili, scegliendo di norma di insediare le controllate in paesi che assicurano le migliori condizioni dal punto di vista del contenimento dei costi, delle possibili responsabilità, delle normative di favore, e della semplificazione burocratica.

La possibilità di riconoscere o meno una soggettività internazionale per le *corporations* consentirebbe di poter applicare alle multinazionali le norme internazionali sulla tutela dei diritti umani, sulla protezione dell'ambiente, e sullo sviluppo sostenibile. Tuttavia, le imprese multinazionali non godono delle prerogative tipiche di uno Stato poiché non costituiscono enti unitari, essendo formate da un complesso di società nazionali vincolate dal diritto interno dello Stato di appartenenza

Il gruppo multinazionale ha beneficiato della confusione normativa, legata alla sua struttura articolata, nella quale erano costretti a districarsi i giudici dei tribunali nazionali in caso di violazioni dei diritti dei lavoratori commesse dalle società collegate.

Sul fronte dell'accumulazione del capitale le *corporate* avevano incominciato un cammino che aveva quale obiettivo principale l'incremento del proprio valore finanziario a vantaggio degli azionisti, in quanto la vera responsabilità dell'impresa risultava essere verso questi ultimi, secondo la c.d. "*shareholder value theory*" di Friedman e venivano adottate delle precise strategie attraverso l'attribuzione di un determinato valore alle azioni quotate in borsa sulla base di criteri fondati sulla credibilità e sulle possibilità di sviluppo futuro dell'impresa⁵.

Questo nuovo modo di concepire impresa ha comportato una certa instabilità nel sistema industriale al quale inoltre non ha giovato il c.d. *short-termism*, che consiste nella strategia manageriale di porre degli obiettivi economici a breve termine sulle rendite finanziarie dei titoli quotati in borsa, a discapito dei programmi di investimento a lungo termine, che possono riguardare gli aspetti legati alla produzione dell'impresa multinazionale.

Un altro modo di inquadrare l'impresa multinazionale è attraverso il c.d. "*nexus of contracts*" in quanto i tessuti connettivi che tenevano insieme il gruppo societario erano determinati da una serie di contratti concatenati tra privati con limitazione dell'efficacia dei contratti di lavoro alla società datrice di lavoro, mentre con le società controllate sussisteva un rapporto di produzione o di fornitura che le vincolava attraverso una clausola di esclusiva.

L'impresa multinazionale dunque non aveva più un'immagine unitaria in quanto questa veniva frammentata in una serie di accordi tra imprese, e le responsabilità delle società erano limitate agli impegni da queste contrattualmente assunti, secondo un dato ordinamento nazionale.

La liberalizzazione degli investimenti e dei capitali e una nuova concorrenza dei mercati basata sulla legge della domanda e dell'offerta, sull'abbassamento dei prezzi, hanno avuto delle ripercussioni negative sui diritti dei lavoratori, in quanto per aversi un abbassamento dei costi di produzione, il primo elemento

⁵ FRIEDMAN M., *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*, in *The New York Times Magazine*, 13 settembre 2000.

che veniva messo in discussione, dopo il prezzo della materia prima, era il costo del lavoro.

Negli anni '90 si affermò un modello finanziario che consisteva nel c.d. *market for corporate control* che consisteva nella pratica attuata dagli investitori di acquisire il controllo di alcune imprese al fine di controllare la concorrenza.

Tali comportamenti definiti con il termine “scalate ostili” consistevano nella concentrazione proprietaria di alcune imprese che venivano fuse o nella acquisizione di determinate imprese al fine di limitarne la concorrenza.

Il gruppo societario, che ricorreva al *market for corporate control*, veniva definito *transnational corporate* e il controllo, la gestione, la programmazione delle attività delle singole imprese non era suddiviso funzionalmente tra le società acquisite ma concentrato totalmente nella capogruppo.

La finanziarizzazione dell'impresa e le conseguenti riorganizzazioni e ristrutturazioni avevano oramai determinato una deresponsabilizzazione delle imprese multinazionali nei termini dei valori sociali, etici e dei diritti dei lavoratori, in quanto queste evenienze potevano comportare il taglio del personale, la chiusura di comparti industriali, la riduzione della produzione in ragione di un calo della domanda o l'esternalizzazione di determinate attività. Il passaggio da modello industriale a finanziario delle imprese aveva inoltre indebolito il loro impegno sociale, ma questo era anche da imputarsi alla deterritorializzazione delle società che ne aveva comportato un mutamento dei rapporti con i singoli ordinamenti statali.

Il potere economico delle imprese transnazionali era diventato sempre più rilevante se paragonato a quello di alcuni Paesi in Via di Sviluppo nei quali operavano, a tal punto da assumere le vesti di un c.d. potere di influenza politica, laddove potevano subordinare la scelta di effettuare degli investimenti economici nei territori, a patto che gli Stati eseguissero determinate strategie economiche e fiscali, imponendo le c.d. clausole di stabilizzazione che impedivano agli Stati di modificare la normativa che si riferiva all'accordo, nel mentre che questo era vigente.

Le *transnational corporate* vivono tuttora in un ambiente giuridico composto da fonti regolatorie di diversa origine e natura che ricomprendono le norme statali di diritto societario e di diritto del lavoro di diversi ordinamenti, le fonti di *soft law*, i codici di condotta, solo per citarne alcuni.

Le dinamiche di investimento incrociato tra i vari paesi attuate dalle imprese multinazionali sono espressione delle politiche di liberalizzazione internazionali del movimento di capitali poste essere dagli stessi Stati.

Le società transnazionali producono i loro beni attraverso l'assemblaggio di pezzi lavorati altrove a un prezzo più contenuto e ciò comporta, naturalmente, anche a livello di concorrenza internazionale, che il costo dei processi produttivi contempli la voce relativa al lavoro che viene spesso ridotta attraverso i processi di delocalizzazione produttiva in zone ove vi sono bassi standard giuridici.

Questa logica del profitto sfrenato ha portato al fenomeno del c.d. *dumping* sociale, a una differenza di trattamento tra i dipendenti delle varie società controllate dalla medesima capogruppo ed è anche per questo che si è arrivati a delle politiche sociali di protezione del lavoro fino al riconoscimento del diritto del lavoro tra i diritti umani.

Sebbene l'attività dell'impresa multinazionale per anni abbia relegato il lavoro a una voce di bilancio, è altrettanto vero che sono stati portati avanti a livello internazionale diverse strategie volte a tutelare i lavoratori coinvolti nei processi produttivi dei gruppi societari⁶.

La metamorfosi dell'impresa, determinata dalle innovazioni economico-produttive, ha avuto effetti destrutturanti sul mercato del lavoro forse ancora maggiori della flessibilità dei tipi e dell'organizzazione del lavoro.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha stimato che i lavoratori impe-

⁶ Va precisato che si è fatta largo nel tempo la volontà estendere la responsabilità penale alla controllante per i reati commessi in seno al gruppo, poiché si era preso atto dell'interrelazione esistente, tra le società che compongono un gruppo, in virtù di una gestione accentrata delle funzioni, dal bilancio consolidato, che sono delle attività che denotano una direzione, e un coordinamento unitario della *corporate*, con buoni risultati anche nell'ordinamenti italiano.

gnati nelle catene globali di fornitura sono uno su cinque dei prestatori di lavoro assunti a livello mondiale, evidenziando la necessità⁷ di definire una “*global labour governance*”⁸ poiché proprio in tali sistemi le relazioni di potere vengono amplificate e il dipendente rischia di non trovare tutela.

La produzione suddivisa in diversi territori nazionali comporta la destrutturazione dei sistemi lavoristici di tutela a vantaggio del liberoscambismo e l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, al fine di promuovere una condotta responsabile da parte delle imprese, ha adottato la Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali e la politica sociale, revisionata nel 2017. I Principi Guida dell’ONU prevedono un obbligo per lo Stato di rispettare, garantire e proteggere i diritti umani e per le imprese multinazionali l’obbligo di rispettare i diritti umani e di astenersi dal porre in essere condotte lesive. Inoltre, gli Stati devono garantire la giustiziabilità dei diritti assunti come violati.

Nel Principio guida n. 14 viene chiarito che la responsabilità delle imprese multinazionali in caso di violazione dei diritti umani viene applicata “a tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione, del settore, dal contesto operativo, dalla proprietà e dalla struttura” e che “la portata e la complessità degli strumenti attraverso i quali l’impresa adempie a tale responsabilità possono variare in base ai sopraccitati fattori in ragione della gravità della violazione dei diritti umani perpetrata dall’impresa”.

Il *Global Compact* dell’ONU invece invita le imprese ad “adottare, sostenere e applicare all’interno della loro sfera di influenza un insieme di valori fondamentali nell’ambito dei diritti dell’uomo, delle norme sul lavoro, sull’ambiente, sulla corruzione”.

Il concetto di sfera di influenza ripreso dalle Linee guida dell’OCSE, dal *Global Compact* e dalle norme ISO 26000 assume dei confini labili dati dalle relazioni contrattuali o dal potere economico che un’impresa può esercitare a tal

⁷ Simposio internazionale dei lavoratori sul tema “*Lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura*”, Ginevra, 15-17 dicembre 2015.

⁸ HASSEL A., *The Evolution of a Global Labour Governance Regime*, in *Governance* 21(2), 231, 2005.

punto da “influenzare” le decisioni di un’altra società.

Le considerazioni su una possibile tutela dei diritti dei lavoratori in tutta la catena di fornitura e nelle società soggette al potere d’influenza di un’altra impresa è di non poco conto se si pensa alla problematica della frammentazione del diritto del lavoro applicabile in un gruppo societario.

E’ chiaro che esiste a livello internazionale un problema relativo alla tutela dei *Core Labour Standards* soprattutto nelle *holding*, che basano la loro azione economica sul profitto e che tale criticità deriva sia dal numero di ratifiche delle singole Convenzioni dell’ILO che compongono i CLS, sia dagli aspetti inerenti gli strumenti di *soft law*.

Gli Stati tuttavia si stanno adoperando per elaborare dei Piani d’Azione Nazionali per dare attuazione dei Principi Guida dell’ONU, e stanno portando avanti anche dei progetti legislativi volti a implementare in maniera obbligatoria, per le imprese transnazionali, aspetti centrali quali la *due diligence*. Diversi Paesi hanno già introdotto un obbligo di dovuta diligenza nella loro legislazione e tra questi vi è il Regno Unito con il *UK Modern Slavery Act* del 2015.

Il Rapporto pubblicato nel 2016 dal Consiglio dei diritti umani dell’ONU ha chiarito come sia necessario che gli Stati rendano obbligatori i processi di *due diligence* integrandoli nei diritti nazionali e nel 2017 il Consiglio economico e sociale ha precisato che gli Stati devono introdurre un obbligo di dovuta diligenza e prevedere un sistema di responsabilità civile anche per le imprese, se vogliono rispettare i loro doveri ai sensi del Patto del 1966 sui diritti economici, sociali e culturali.

Nel 2017 il Parlamento francese ha adottato una legge che ha introdotto un obbligo di dovuta diligenza relativo ai diritti umani e alla previsione di una risarcibilità dei danni su tutta la catena produttiva.

La natura volontaria delle misure di responsabilità sociale di impresa viene in parte superata da diritto francese che ha conferito natura vincolante ai canoni tipici della responsabilità sociale dell’impresa sia nei contenuti, sia nelle modalità procedurali.

A risentire in maniera gravemente negativa della situazione normativa sono comunque i lavoratori subordinati poiché di fronte alla progressiva transnazionalizzazione dei datori di lavoro, le relazioni industriali a carattere nazionale risultano inadeguate a tutelarli.

Uno strumento lavoristico di tutela sovranazionale dei *Core Labour Standards* e dei diritti dei lavoratori coinvolti nelle attività di produzione e di fornitura delle imprese multinazionali è offerta dagli accordi-quadro transnazionali stipulati con le organizzazioni sindacali i CAE, i CAG.

I TCA, secondo recentissimi studi, conclusi nel giugno del 2018, sono attualmente il mezzo giuridico che sta offrendo chi strumenti più incisivi sulla attuazione, sul controllo e la giustiziabilità delle clausole stipulate tra la direzione dell'impresa e i diversi livelli di rappresentanze dei lavoratori, e/o i CAE

Lo scopo del presente lavoro è quindi di individuare le strategie di tutela dei *Core Labour Standards* nelle imprese multinazionali (IMN) nel tentativo di dare una risposta al quesito su quale sia la strategia che meglio garantisce la tutela dei CLS in un panorama internazionale caratterizzato dalla libertà di iniziativa economica.

In primis viene analizzata la tematica della Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI), per comprendere come e se vengano tutelati i CLS nelle imprese multinazionali.

Vengono delineate le fonti normative della RSI tra le quali sono contemplate le *Guidelines for Multinational Enterprises* dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), il *Global Compact*, che incoraggia il dialogo tra imprese e lavoratori, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, e il ruolo che questa ha nel promuovere la tutela dei CLS, soffermandosi sulla recente novella francese sul dovere di vigilanza della capogruppo.

La tematica della soggettività internazionale delle imprese multinazionali rileva quanto alla titolarità della responsabilità per violazione dei CLS al ruolo della RSI nel diritto del lavoro internazionale, al fine di individuare se l'obbligo di tutela dei CLS sia in capo agli Stati, alle imprese, o se esista un sistema

ibrido, come ad es. nella legislazione francese.

La tematica della Responsabilità sociale dell'impresa non poteva prescindere dalla considerazione delle tecniche di autoregolamentazione dei gruppi societari che consistono in linea generale nell'adozione di un bilancio sociale o di un codice etico che incidono sulla tutela dei *Core Labour Standards*, e da quanto previsto nei I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, che possono essere attuati a livello di diritto interno attraverso dei Piani di Azione Nazionali (PAN).

La responsabilità sociale dell'impresa va considerata in un'epoca in cui è presente una forte interconnessione tra le norme del diritto commerciale e quelle del diritto del lavoro internazionale. Tale diritto a causa della globalizzazione è diventato ricco di implicazioni che riguardano il rapporto tra i sistemi giuridici interni e sovranazionali e la ricerca di processi produttivi che siano regolabili a livello internazionale proprio perchè riguardano strategie di impresa delle multinazionali.

Un'organizzazione che si avvicina alla responsabilità sociale e la mette in pratica ha come principale obiettivo quello di massimizzare il proprio contributo a favore dello sviluppo sostenibile (UNI ISO, 2010, p.14).

Non è detto che un'impresa nel perseguire i propri interessi economici faccia anche quelli che possono essere definiti gli interessi o il bene della collettività, poiché le imprese hanno quale scopo prioritario il perseguimento del maggior guadagno e quindi hanno una visione individualista che spesso non tiene conto degli effetti sociali, ambientali, economici che il loro operato determina a livello globale. Una tematica affrontata nel presente lavoro riguarda il connubio tra la tutela del diritto del lavoro internazionale e le normative applicabili alle multinazionali. L'operato di tali imprese nello svolgimento della loro attività tocca molteplici interessi, non solo economici, pertanto è necessario che esse non si comportino come disse Edgewort: "*The first principle of Economics is that every agent is actuated only by self interest*". È da tale principio economico che si evince la basilarietà di uno sviluppo sostenibile ossia ispirato ai con-

cetti quali l'innalzamento della qualità della vita e della prosperità economica e una nuova comprensione delle attività umane. Un obiettivo importante dello sviluppo sostenibile è quello di fornire la nozione di bene comune ossia di ogni Nazione. Tale definizione sottintende la necessità della partecipazione attiva di tutti i Paesi e delle imprese. Il concetto di bene totale, in una determinata procedura, può essere conseguito elidendo una o più variabili e aumentandone altre, lasciando così invariato il risultato; nel bene comune non può essere annullato nessuno dei fattori.

Di qui si fa largo nuovamente l'idea di un mondo veramente interdipendente poichè i fattori sociali economici e ambientali che sono in continuo mutamento non solo si influenzano vicendevolmente ma dipendono dalle politiche nazionali e sovranazionali. Un esempio dell'interdipendenza è dato dalla crisi economico finanziaria iniziata nel 2007 quale crisi di un sistema ove la bolla finanziaria degli Stati Uniti creò un effetto domino nelle economie di tutto il mondo. Tra gli effetti della crisi globale, secondo le stime ILO, non solo si è avuto un aumento della disoccupazione mondiale, ma la riduzione in povertà di milioni di lavoratori (aumento della disoccupazione mondiale e dei lavoratori in condizioni di povertà estrema, ovvero con poco più di un dollaro al giorno, diminuzione della speranza di vita). Questa crisi è stata un effetto diretto della totale mancanza di etica nel condurre gli affari, pertanto già nel 2009 si è visto un grande ritorno ai concetti formulati da Fred Hirsch, quale il "ritorno alla morale".

... "è avvenuto che l'avidità e il successo individuale sono stati eretti a principio collettivo l'ideale impossibile che tutti possano star meglio degli altri. Il che ha indotto istituzioni severissime, come le banche centrali, a praticare politiche di indebitamento sconsiderate, che a loro volta incoraggiavano comportamenti irresponsabili, scorretti o criminosi...E' significativa l'analogia tra guasti ambientali e guasti morali nell'economia entrambi discendono dall'insostenibilità di comportamenti distruttivi: degli equilibri naturali nel primo, degli equilibri etici nel secondo".

Sempre secondo Ruffolo "la logica del capitalismo è l'accumulazione. La quale è per natura illimitata...è la logica della sterminatezza che sta alla base sia dei disastri ambientali che di quelli finanziari e dovrebbe essere venuto il momento di opporre a questa logica dissennata l'etica dei limiti...di reintrodurre politiche di redditi che proporzionino lavoro e produttività".

Dai dati forniti dal Centro di ricerche su sostenibilità e valore dell'Università Bocconi di Milano risulta come i direttori e i manager considerino più come un costo, una strategia di marketing o una moda momentanea. Da ciò risulta non solo come la responsabilità sociale delle imprese sia considerata come un costo aggiuntivo per le imprese e non più come una possibile risposta alla crisi economica globale, al contrario della sostenibilità che è diventata un concetto in continua espansione. Tale assunto si può evincere anche dalla nuova definizione di responsabilità sociale delle imprese fornita dalla commissione europea nel 2011. "Il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi tra le parti sociali rappresenta un presupposto necessario per far fronte a tale responsabilità. Per soddisfare pienamente la loro responsabilità sociale le imprese devono avere in atto un processo per integrare le questioni ambientali, sociali e etiche, i diritti umani e le sollecitazioni dei consumatori nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base in stretta collaborazione con i rispettivi interlocutori con l'obiettivo di fare tutto il possibile per creare un valore condiviso tra i proprietari azionisti e gli altri loro soggetti interessati e la società in generale; identificare, prevenire e mitigare i loro possibili effetti avversi". Gli stessi dati forniti dalla Commissione sull'applicazione della responsabilità di impresa chiariscono quanto le imprese non seguano tale criterio. Sulla base di tali risultati si è compresa la necessità di principi e norme di comportamento, riconosciuti in ambito internazionale, che possano indirizzare le attività delle imprese multinazionali. Una tematica apprezzabile risulta essere pertanto la possibilità di controllare l'operato delle imprese o che esse stesse possano vincolare i propri comportamenti a un contratto stipulato tra il gruppo societario e le organizzazioni sindacali. I principi generalmente accet-

tati di buona condotta e le norme internazionali di comportamento indicano l'accezione di bene comune quale valore condiviso dalle società che è un interesse superiore dell'uomo.

Una tematica che è stata affrontata nel presente lavoro riguarda la responsabilità sociale quale tecnica di autoregolamentazione delle imprese che potrebbe, tramite, iniziative volontarie e unilaterali, sopperire alla mancanza di regole statali o previsioni normative internazionali vincolanti in tal senso. Tuttavia, le strategie di responsabilità sociale si sono rivelate poco appropriate sotto il profilo sanzionatorio e dal punto di vista dei controlli. Attualmente non esiste ancora un Trattato internazionale che possa dar vita a uno sviluppo sostenibile della società globale quale nuovo bene comune.

Da tali premesse si apre lo studio dell'analisi dell'assetto normativo internazionale del diritto del lavoro, precisando il ruolo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e presentando le criticità che contraddistinguono il regime giuridico delle Convenzioni dell'ILO.

I CLS sono definiti organicamente e singolarmente e viene chiarita l'assenza di un collegamento normativo con il diritto internazionale del commercio in un sistema "globalizzato" ove le IMN scelgono i siti produttivi nei termini della convenienza economica e giuridica.

In questa sede, viene fatto cenno alla tematica dei PVS con riferimento ai diritti dei lavoratori e alla convenienza per le *corporate* di aprire le filiali ove il costo del lavoro sia più vantaggioso.

Il secondo capitolo riguarda pertanto l'assetto normativo internazionale del diritto del lavoro, inquadra il diritto del lavoro quale diritto umano, presenta i quattro *Core Labour Standards* e introduce la tematica della globalizzazione economica. Questa parte del lavoro individua l'oggetto che deve essere tutelato, anche nell'esercizio dell'attività d'impresa delle multinazionali, che è rappresentato dai CLS e viene evidenziata l'assenza di un collegamento normativo, di una clausola sociale, vincolante per gli Stati, tra il diritto del lavoro e quello del commercio internazionale.

Vengono prese in esame le fonti del diritto del lavoro a livello comunitario proprio ripartendo dal quesito di come si possano tutelare i *Core Labour Standards* a livello globale in considerazione della mancanza di strumenti che possano vincolare le società transazionali in modo uniforme. Ci si chiederà anche quali sistemi regionali prevedano delle tutele maggiori. Vero è che il sistema regionale unionale è un esempio in materia di tutele dei diritti dei lavoratori e non caso gli accordi-quadro europei sono i TFA più numerosi.

Nell'ultima parte del secondo capitolo vengono delineate le novelle normative di due ordinamenti, inglese e francese, che rappresentano degli ibridi tra il sistema statale, le regole sulla RSI e la tutela dei CLS.

Nel terzo capitolo, relativo agli accordi-quadro internazionali ed europei si entrerà in contatto con una serie di dinamiche ove i TCA stanno divenendo sempre più i protagonisti nel panorama internazionale, poiché stanno offrendo delle nuove prospettive nella tutela dei diritti dei lavoratori all'interno delle imprese multinazionale, e persino nella catena di fornitura. Sarà necessario trattare dei TCA specificandone le due macro-categorie di IFA e EFA, e del ruolo delle organizzazioni sindacali, che già dalla seconda metà degli anni '80 iniziarono un'incessante attività finalizzata alla costituzione dei Comitati Aziendali Europei. Nella situazione attuale questi strumenti sembrerebbero i più idonei a rendere omogeneo il diritto del lavoro nei vari stabilimenti dei gruppi societari attraverso lo strumento della contrattazione collettiva transnazionale. Alla contrattazione collettiva viene dedicata una buona parte del terzo capitolo nel quale vengono considerate le clausole inserite negli accordi-quadro in materia di *dumping* sociale, di delocalizzazione, di crisi e ristrutturazione dell'impresa. Si giunge alla tematica della tutela dei CLS in ogni impresa coinvolta nel sistema di produzione o di fornitura delle multinazionali con la contrattazione collettiva transnazionale, una alternativa, al momento, oggetto di diversi studi, riportati nella ricerca, che offre delle prospettive su larga scala, rispetto agli strumenti normativi di CSR, al *Modern Slavery Act* e al *devoir de vigilance*. Il quesito di partenza su “come (con quali strumenti e procedure)

tutelare uniformemente e in maniera effettiva i dipendenti di uno stesso gruppo societario ed eventualmente anche i lavoratori delle imprese sub-fornitrici e sub-appaltanti” troverebbe una gamma di risposte offerte dall’autonomia delle parti nella c.d. contrattualizzazione della CSR inserita all’interno delle clausole negoziali dei TFA conclusi dalle imprese multinazionali nell’ultimo quinquennio.

Cap. I

***L'International Corporate Responsibility* delle imprese multinazionali**

Sommario: - 1. Le fonti normative della Responsabilità Sociale dell'Impresa. - 1.1. Il ruolo della Responsabilità Sociale dell'Impresa per le multinazionali alla luce delle strategie normative di garanzia dei *Core Labour Standards*. - 2. Le imprese multinazionali: problematica della soggettività internazionale e della responsabilità delle multinazionali. - 3. Strumenti di autoregolamentazione delle multinazionali che incidono sulla tutela dei *Core Labour Standards*: il bilancio sociale, il codice etico e la teoria degli stakeholders. - 4. L'attribuzione della responsabilità per violazione dei *Core Labour Standards* e le incertezze circa l'applicabilità del diritto internazionale umanitario alle imprese multinazionali. - 5. La tematica della competenza territoriale anche alla luce della responsabilità civile delle imprese secondo il diritto regionale europeo. - 6. Il *Modern Slavery Act* e il *Devoir de vigilance*.

1. Le fonti normative della Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Si è evidenziata negli anni la mancanza di volontà politica generale diretta a rendere l'impresa multinazionale destinataria di precetti di diritto internazionale vincolanti; tuttavia molti Stati hanno utilizzato vari strumenti al fine di indirizzare i comportamenti delle multinazionali⁹.

Il conflitto di interessi tra Paesi industrializzati e quelli in Via di Sviluppo ha portato al naufragio delle numerose proposte volte alla produzione di strumenti giuridici internazionali vincolanti, ma così non è stato a livello regionale grazie all'intervento delle organizzazioni internazionali.

⁹ Nel 2002 al *World Summit* a Johannesburg l'O.N.G. *Friends of the Earth International* presentò un progetto di convenzione, mai giunto ad approvazione, denominato *Convention on corporate accountability* secondo la quale le vittime delle violazioni dei propri diritti da parte delle imprese multinazionali potevano adire i tribunali dello Stato, ove avesse sede la Capogruppo, ovunque si trovassero nel modo. Veniva altresì estesa la competenza della Corte Penale Internazionale in caso di violazione della Convenzione.

Le attività delle imprese multinazionali e la garanzia dei diritti umani sono state coniugate dal concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa" (Corporate Social Responsibility, CSR)¹⁰ che si realizza attraverso degli strumenti di autoregolazione che le imprese decidono di adottare. Non sono gli Stati pertanto a stabilire le questioni da affrontare ma le sole imprese in piena autonomia¹¹.

Il tema della Responsabilità Sociale dell'impresa negli anni '80 è stato affiancato da concetti quali la sostenibilità ed etica negli affari, la teoria degli *stakeholder*, la creazione di valore aggiunto, l'approccio sulle tre dimensioni di base d'impresa (economica, sociale, ambientale il c.d. *Triple Bottom Line*) iniziando così di fatto le prime pratiche di RSI.

Una prima definizione di responsabilità sociale era attinente al ruolo che le imprese multinazionali sono chiamate a rivestire nei processi di tutela dei diritti umani e dell'ambiente che emergono nello svolgimento delle loro attività economiche¹²

In via generale, tale espressione è da intendersi come il fenomeno per il quale *"private companies should no longer base their actions on the needs of their shareholders alone, but rather have obligations towards the society in which the company operates"*.

Secondo la RSI, l'impresa produce beni non solo guardando al profitto ma anche al benessere sociale. L'azienda stessa deve porre attenzione non solo agli utili ma anche al cosa e come la produce secondo i principi del cd.

¹⁰ AVERY C., *The Difference Between CSR and Human Rights*, (Corporate Citizenship Briefing - Guest editorial); <http://www.business-humanrights.org>.

¹¹ In argomento: BORGIA F., *Strumenti internazionali in materia di responsabilità sociale d'impresa*, in SCOVAZZI T., CUTILLO M.(a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente: il caso dell'India*, Milano, Giuffrè, 2012, p. 50: "costituisce un mezzo per favorire la stessa sopravvivenza sui mercati dell'impresa: in tal senso, la RSI non appare un valore marginale rispetto alla struttura organizzativa e produttiva dell'impresa, ma un elemento costitutivo dei modelli gestionali dell'impresa stessa". F. BORGIA F., *Responsabilità sociale d'impresa e diritto internazionale: tra opportunità ed effettività*, in Ianus, n. 2, 2010; <http://www.unisi.it/ianus>.

¹² BOWEN H., *Social Responsibilities of the Businessmen*, New York, Harper, 1953, p. 6; i *managers* devono perseguire *"those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society"*.

*business ethics*¹³.

Alcuni autori hanno chiarito che “la CSR è un modello di governance allargata dell’impresa, in base al quale chi governa l’impresa ha responsabilità che si estendono dall’osservanza dei doveri fiduciari nei riguardi della proprietà ad analoghi doveri fiduciari nei riguardi in generale di tutti gli *stakeholders*”, inclusi i consumatori e i lavoratori dell’impresa stessa¹⁴.

Il cammino intrapreso dal business etico è dovuto a una serie di comportamenti posti in essere dalle imprese multinazionali in danno dei lavoratori, e delle comunità locali, ove avevano i loro stabilimenti. Le campagne informative sulla natura degli affari delle società transnazionali portarono a conoscenza sia i consumatori, sia la Comunità Internazionale di tutte le condotte delle corporate lesive dei diritti dei lavoratori. Le società in numerosi casi hanno scelto di adottare delle strategie di CSR sia per risanare i danni di immagine di tali campagne, sia per fidelizzare i consumatori, e soprattutto gli azionisti.

E’ in questo panorama che il Libro Verde della Commissione europea ha fissato nel 2001 la definizione di RSI come “l’integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare aldilà investendo di più nel capitale umano, nell’ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate” e aggiungendo che “le disposizioni a carattere obbligatorio garantiscono norme minime che si impongono a tutti, mentre i Codici di condotta e tutte le altre iniziative di natura volontaria non possono che integrare e promuovere norme di contenuto

¹³ COWTON C., CRISP R., *Business Ethics. Perspectives on the Practice of Theory*, OUP Oxford, 1998, p. 43 ss.; SHAW W H., *Business Ethics*, Belmont, Wadsworth/Thomson, 2004.

¹⁴ SACCONI L. (a cura di), *Guida critica alla Responsabilità sociale ed al governo dell’impresa*, Roma, Bancaria Editrice, 2005, p. 2.

più elevato destinate agli aderenti”¹⁵.

La Responsabilità Sociale d’impresa (RSI) o *Corporate Social responsibility* (CSR) è stata definita a livello unionale dalla Comunicazione UE n. 681 del 2011 come “la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società”.

Imprenditoria socialmente responsabile, sempre secondo l’Unione europea, significa soddisfare la domanda dei consumatori e le esigenze degli *stakeholders*, quali il personale dipendente, i fornitori e il tessuto sociale ove si svolge l’attività aziendale.

La RSI è la sintesi di responsabilità economica e sociale, che genera beni materiali e immateriali per la comunità, i prestatori di lavoro e l’ambiente e consiste nell’applicazione di diversi principi etici, economici e giuridici.

Tuttavia, secondo i critici della CSR, l’etica delle imprese può non coincidere con l’etica della società poiché l’”azione (per definirsi etica) deve essere conforme a due principi: quello prossimo (la coscienza) e quello remoto (la legge)¹⁶. Chi riuscendo ad armonizzare coscienza e legge, si comporta di conseguenza, compie un atto moralmente buono”¹⁷.

Le imprese multinazionali come affermato sono “*specialized economic organs [and] not democratic public interest institutions*” in quanto le loro attività sono volte alla produzione di beni e servizi e al conseguimento di un profitto

¹⁵ Commissione Europea, Libro verde “*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*”, 18 luglio 2001, COM/2001/0366 def., par. 20. In argomento: BORGIA F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2007, p. 73.

¹⁶ FRIEDMAN riteneva che l’unica moralità e responsabilità sociale per le imprese consistessero nella massimizzazione degli utili a vantaggio degli azionisti. In argomento: FRIEDMAN M., *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*, in CHRISSIDES G.D. e KELER J.H. (a cura di), *An Introduction to Business Ethics*, London, Chapman & Hall, 1993.

¹⁷ BORGIA F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, op. cit. p. 69.

economico¹⁸.

Già nei primi anni del '900 si dibatteva se la direzione dell'impresa multinazionale dovesse perseguire la massimizzazione dei profitti, o gli interessi del contesto sociale¹⁹.

Il principio della libertà di concorrenza viene sempre più messo in discussione dalla necessità di garantire un'etica negli affari quale condizione necessaria per uno sviluppo durevole e sostenibile. Proprio sul tema dell'eticità delle attività economiche poste in essere dalle imprese multinazionali, è intervenuta la norma ISO 26000 (*international organisation for standardization*)²⁰, la quale ha chiarito che la responsabilità sociale di un'organizzazione è: "la responsabilità da parte di un'organizzazione per gli impatti delle sue decisioni e delle sue attività sia sulla società sia sull'ambiente attraverso un comportamento etico (conforme e coerente con le aspettative di comportamento socialmente responsabile derivate dal diritto consuetudinario internazionale, dai principi del diritto internazionale, dagli accordi intergovernativi riconosciuti), e trasparente che contribuisce allo sviluppo

¹⁸ Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, 7 aprile 2008, A/HRC/8/5, par. 35.

¹⁹ Sul tema v. In argomento: FRIEDMAN M., *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, op. cit.; STEINBERG E., *Just Business Ethics in Action*, Oxford, 2nd. Ed." Organization Studies, vol. 22, no. 4, 2001, p. 36. In materia di CSR v. PERNAZZA F., *Legalità e corporate social responsibility nelle imprese transnazionali*, in *Impresa e diritti fondamentali nella prospettiva transnazionale* (a cura di) Deli M.B., MAURO M.R., PERNAZZA F., TRAISCI F.P; BERLE JR A. A., MEANS G. C., *The modern corporation and private property*, New York, Macmillan, 1932.

²⁰ I principi della Responsabilità Sociale in ISO 26000 sono: responsabilità di rendere conto (*Accountability*); trasparenza; comportamento etico; rispetto degli Interessi degli *Stakeholders*; rispetto del principio di legalità; rispetto delle Norme internazionali di comportamento; rispetto dei Diritti Umani.

La responsabilità di rendere conto (*Accountability*) consiste nella "responsabilità di rendere conto implica per la direzione l'obbligo di rispondere a coloro che hanno interessi di controllo sull'organizzazione e per l'organizzazione l'obbligo di rispondere alle autorità legali in merito a leggi e regolamenti. La responsabilità di rendere conto dell'impatto complessivo delle proprie decisioni ed attività sulla società e l'ambiente implica altresì che l'organizzazione risponda ai soggetti coinvolti dalle sue decisioni ed attività nonché alla società in generale, in modi e gradi diversi, in base alla natura dell'impatto e alle circostanze".

sostenibile, inclusi la salute e il benessere della società; tiene conto delle aspettative degli *stakeholder*; è conforme alla legge ed è coerente con le norme internazionali di comportamento; è integrata in tutta l'organizzazione e messa in pratica nella sua rete di relazioni (cioè nella propria sfera di influenza)²¹.

L'obiettivo principale, secondo la norma internazionale ISO 26000, che deve avere un'organizzazione è “massimizzare il proprio contributo a favore dello sviluppo sostenibile”²².

I temi fondamentali della responsabilità sociale affrontati dalla norma sono: la governance, i diritti umani, i rapporti e le condizioni di lavoro, l'ambiente, le corrette prassi gestionali, alcuni aspetti specifici relativi ai consumatori, il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità.

La responsabilità sociale pertanto deve considerare congiuntamente tre fattori quali la società, gli *stakeholder*, il rapporto tra società e *stakeholder*.

I principi ai quali si dovrebbe attenere un'organizzazione al fine di mettere in pratica la responsabilità sociale (*accountability*, trasparenza, comportamento etico, rispetto degli interessi degli *stakeholder*, rispetto del principio di legalità, rispetto delle norme internazionali di comportamento, rispetto dei

²¹ UNI ISO 26000, 2010, P.8.

²² Sostenibilità: uso consapevole ed efficiente delle risorse ambientali in quanto beni comuni, capacità di valorizzare le risorse umane e contribuire allo sviluppo della comunità locale in cui l'azienda opera, capacità di mantenere uno sviluppo economico dell'impresa nel tempo; volontarietà: come azioni svolte oltre gli obblighi di legge; trasparenza: ascolto e dialogo con i vari portatori di interessi diretti e indiretti d'impresa; qualità: in termini di prodotti e processi produttivi; integrazione: visione e azione coordinata delle varie attività di ogni direzione e reparto, a livello orizzontale e verticale, su obiettivi e valori condivisi. I principali fattori che dovrebbero portare ad adottare una cultura d'impresa orientata alla Rsi: la crescente domanda di qualità, in termini di processi, prodotti, servizi, relazioni, da parte di consumatori-clienti, dipendenti, fornitori, enti locali, mondo finanziario, società civile; le Linee guida internazionali (Onu, Ilo, Icc) e comunitarie (Ue), i network d'impresa, che richiedono sempre più una maggiore integrazione della sostenibilità ambientale e sociale, la necessità di innovazione trasversale nelle imprese per rimanere competitive nel tempo e di distinguere e valorizzare il marchio non più solo in termini di prodotto, ma come cultura e reputazione d'impresa, quale elemento distintivo e di credibilità verso il consumatore, e fattore di maggiore competitività, la necessità di distinguersi strategicamente dai concorrenti per una migliore reputazione, sia in termini di prestazioni commerciali che di prestazioni sociali e la considerazione di fattori intangibili come la crescita intellettuale, professionale, relazionale di dipendenti e collaboratori (capitale sociale d'impresa) considerati come elementi determinanti per il successo d'impresa nel tempo.

diritti umani) hanno quale presupposto fattuale, trattandosi di uno strumento volontario, il riconoscimento da parte delle organizzazioni dell'impatto sociale delle proprie determinazioni e l'imprescindibile coinvolgimento degli *stakeholder*.

Tuttavia è necessario precisare che nel 1972 venne iniziata l'elaborazione del Codice di condotta in seno alle Nazioni Unite, che portò alla istituzione di una Commissione per le società transnazionali in seguito al rapporto "*The Impact of Multinational Corporate on Development and on International Relations*", del 1974, redatto da un gruppo di esperti convocati dal Segretario Generale, su richiesta del Consiglio Economico e Sociale, di studiare il fenomeno delle società in parola. La Commissione venne incaricata di provvedere alla stesura del Codice di condotta, e venne istituito il Centro delle Nazioni Unite sulle società transnazionali²³. Nel 1993 entrambi furono assorbiti dall'UNCTAD e tale circostanza comportò l'arresto dei lavori iniziati nel 1974.

Un ulteriore esempio di quanto innanzi detto, in merito alla complessità degli interessi coinvolti che hanno comportato un rallentamento alla attività di produzione normativa a livello internazionale, limitatamente alla materia delle multinazionali, nonché punto di partenza necessario degli strumenti giuridici internazionali applicabili alle imprese multinazionali, è rappresentato dalle *Guidelines for Multinational Enterprises* dell'OCSE nel 1976 che chiariscono, al cap. I, art. 1, come le "*Guidelines are recommendations jointly addressed by government to multinazionale enterprises*²⁴. *They provide principle and standards of good practice consistent with applicable laws. Observance of the Guidelines by enterprise as voluntary and not legally enforceable*".

L'articolo succitato chiarisce gli aspetti legati alla volontarietà degli impegni assunti dalle imprese multinazionali e come questi non abbiano un'efficacia vincolante, tuttavia nel cap. II, all'art.1, le *Guidelines* richiamano

²³ NELLI FEROCI F., *Società multinazionali: verso un codice di condotta*, in Com. int., 1978, pp. 356-362.

²⁴ POPE P., *Transnational Corporation, The United Nations Code of Conduct*, in 5 *Brooklyn Journ. Int'l Law*, 1979, pp. 129-140.

espressamente il “*respect the human rights of those affected by their activities consistent with the host government’s international obligation and commitments*” e pertanto anche dei *Core Labour Standards* di derivazione giuslavoristica, ossia il divieto di discriminazione, del lavoro forzato, del lavoro minorile e del diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva.

Raffrontando le *Guidelines* dell’OCSE e il Codice di condotta, naufragato nel 1993, si può sottolineare come gli attori dei due strumenti possano essere affini o divergenti²⁵. I soggetti interessati sono affini quando si tratta dei Paesi industrializzati che sono consimili a livello di politiche economiche e sociali, tant’è che nel caso di conflitto di giurisdizione nella regolamentazione delle imprese multinazionali, viene promossa la soluzione delle controversie attraverso un approccio di tipo cooperativo tra Governi. I soggetti sono divergenti quando si tratta di mettere in relazione i Paesi industrializzati e in Via di Sviluppo che hanno dei sistemi giuridici assai carenti in materia di tutela dei diritti ad es. sindacali, o nella delicata tematica del giudice competente ad essere adito, nel caso di violazione del diritto di un cittadino di un PVS da parte di un’azienda radicata nella medesima nazione della vittima, ma facente capo a un gruppo avente la casa madre in un Paese Industrializzato.

Nel 2003 il Gruppo di Lavoro sui metodi di lavoro e le attività delle società trasnazionali ha presentato le *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, facendo seguito alla richiesta avanzata in tal senso nel 1998 dalla Sottocommissione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani²⁶.

Con queste regole di portata globale la Comunità Internazionale ha preso una

²⁵ LANSING P., ROSARIA A., *An Analysis of the United Nations Proposed Code of Conduct for Transnational Corporation*, in 14 *World Competition Law & Econ. Rev.*, 1990/1991, p. 35 e ss., p 41.

²⁶ Risoluzione 2003/16 del 13 agosto 2003, U.N. Doc. E/Cn.4/Sub.2/2003/L.11 a p. 52 (2003) e Risoluzione 1998/8 del 20 agosto 1998.

posizione ben precisa circa la doverosità del rispetto dei diritti umani da parte delle società multinazionali, senza addentrarsi nelle modalità di tutela dei diritti dei lavoratori, nell'uguaglianza e nella non discriminazione che vengono enunciati nei 23 articoli che le compongono.

Nella sezione D relativa ai diritti dei lavoratori al punto 5 viene sancito che le imprese multinazionali non faranno ricorso al lavoro forzato o obbligatorio, al punto 6 viene previsto il divieto del lavoro minorile, al punto 9 viene assicurata sia la libertà di associazione sia l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva. Questi punti peraltro rinviano al diritto internazionale dei trattati e sono assimilabili a una tutela dei Core Labour Standard se si considera anche il punto 4 relativo al divieto di discriminazione. Il punto 12 prevede il rispetto da parte della corporale dei diritti economici, sociali e culturali, nonché dei diritti civili e politici e “concorrono alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto allo sviluppo, ad un'alimentazione adeguata e all'acqua potabile, al massimo livello possibile di salute fisica e mentale, ad un alloggio adeguato, alla privacy, all'educazione, alla libertà di pensiero, coscienza e religione e la libertà di opinione e di espressione; esse si asterranno inoltre da ogni azione che possa ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti”.

Le Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights forniscono al punto 23 la nozione di diritti umani, secondo la quale sono quei diritti civili, culturali economici, politici e sociali, nonché del diritto allo sviluppo e dei diritti riconosciuti dal diritto internazionale umanitario, dal diritto internazionale in materia di rifugiati, dal diritto internazionale del lavoro e altri strumenti rilevanti adottati nel quadro del sistema delle Nazioni Unite. L'abbandono dei lavori alle Norms tuttavia rientra nel solco di una tutta una serie di strategie che sono state postulate e non hanno trovato seguito.

Nel 1998 a Davos durante il *World Economic Forum* venne presentato, al fine di dare un volto “*on the market place*”, il *Global Compact* contenente i

principi di carattere universale “*to enlist multinational corporation in the effort of government, multilateral institution and non-government organization to advance goals of social and economic development...and the universal engagement of human rights*”²⁷.

Il *Global Compact* incoraggia il dialogo tra imprese e lavoratori, da intendersi quali associazioni di lavoratori, al fine di trovare delle soluzioni alle problematiche derivanti dall’attività lavorativa e “*The hope is the will result in a more stabile economy, one where the human capital is properly valued*”²⁸.

In tale sede vengono enunciati principi quali il rispetto in generale dei diritti umani, e nello specifico di un novero di diritti e tutele dei lavoratori rientranti nei *Core Labour Standards*, quali il diritto di associazione dei lavoratori e alla contrattazione collettiva, l’abolizione del lavoro forzato, del lavoro minorile e il divieto di ogni forma discriminatoria sul posto di lavoro.

La RSI è stata caratterizzata dalla presenza del concetto giuridico di un’etica sociale dell’impresa e dalla carenza di una sanzione effettiva in caso di violazione di un obbligo. Tutto ciò trova una sua giustificazione nel fatto che gli strumenti di regolamentazione non sono vincolanti e quelli di autoregolamentazione non prevedono dei sistemi di monitoraggio e di controllo esterni all’impresa.

Recentemente l’Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha approvato, con il voto favorevole di 193 Governi dei Paesi membri, l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che indica 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) e 169 target, relativi a tutte le dimensioni della vita umana e del pianeta.

L’Agenda, fissando i traguardi che tutti i Paesi del mondo dovranno raggiungere entro il 2030 per lo sviluppo sostenibile, riconosce un ruolo chiave e determinante a tutte le imprese, cui è richiesto un approccio

²⁷ KING B., *The U.N. Global Compact: Responsibility for Human Rights, Labor Relation, and the Environment in Developing Nations*, in 34 *Cornell Int’l Law Journ.*, 2001, pp. 481-484.

²⁸ TAYLOR A.M., *The U.N. and the Global Compact*, in 17 *N.Y. Law School Journal of Human Rights*, 2000/2001, pp. 975-979.

fortemente proattivo nello sviluppo di nuovi modelli di *business*, anche attraverso azioni di *partnership*, innovazione e potenziamento tecnologico capaci di integrare le tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale²⁹.

1.1. Il ruolo della Responsabilità Sociale dell'Impresa per le multinazionali alla luce delle strategie normative di garanzia dei *Core Labour Standards*.

La questione di una responsabilità delle imprese multinazionali si stia progressivamente affermando come uno dei temi fondamentali del diritto internazionale, tuttavia non è individuabile un “sistema” di fonti di diritto internazionale sulla RSI. L'adozione da parte dei singoli Stati di una regolamentazione in materia non può che essere concepita come prodromica alla coordinazione tra i vari ordinamenti in un sistema di gestione della

²⁹ Si riportano di seguito l'obiettivo 12 volto a garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo che al sotto obiettivo 12.6 incoraggia “le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei loro resoconti annuali”. L'obiettivo 17, riguardante il commercio precisa la finalità: al punto 10 di “promuovere un sistema di scambio universale, regolamentato, aperto, senza discriminazioni e multilaterale sotto il controllo dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, attraverso negoziazioni nell'ambito dell'Agenda di Doha per lo Sviluppo”; all'11 di “incrementare considerevolmente le esportazioni dei paesi emergenti e, entro il 2020, raddoppiare la quota delle loro esportazioni globali; al 12 di “realizzare tempestivamente per i paesi meno sviluppati un accesso al mercato libero da dazi e quote su basi durevoli, coerente con quanto deciso dall'Organizzazione Mondiale del Commercio, assicurando che le regole preferenziali applicabili alle importazioni dai paesi meno sviluppati siano semplici e trasparenti e contribuiscano a facilitare l'accesso ai mercati”.

Vengono anche stabiliti degli strumenti di attuazione e Partenariato Globale dato l'impatto sociale ed economico che le imprese multinazionali hanno a livello mondiale. Il punto 67 prevede difatti che “l'attività imprenditoriale privata, gli investimenti e l'innovazione rappresentano i motori principali della produttività, di una crescita economica inclusiva e della creazione di posti di lavoro. Riconosciamo la varietà del settore privato, che varia dalle micro imprese alle cooperative, e alle multinazionali. Invitiamo tutte le imprese ad impiegare la loro creatività e la loro innovazione, al fine di trovare una soluzione alle sfide dello sviluppo sostenibile. Promuoveremo un settore imprenditoriale dinamico e ben funzionante, salvaguardando contestualmente i diritti dei lavoratori e le norme ambientali e sanitarie, in conformità con le norme e gli accordi internazionali e le altre iniziative in corso applicabili in materia, come i Principi Guida per le Imprese e i Diritti Umani, le norme in materia di diritto del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e gli accordi chiave multilaterali sull'ambiente, per le parti dei suddetti accordi”

materia³⁰.

Le norme del diritto privato interno sono rivolte alle singole aziende che esercitano le proprie attività economiche all'interno dei territori statali e non possono pertanto essere applicate alle filiali o collegate delle imprese multinazionale che operano al di fuori di essi, poiché ne deriverebbe un'estensione extrastatale delle tutele risarcitorie in caso di danno.

Un'eccezione in tal senso è rappresentata dall'*Alien Tort Statute* del 1789 ove la norma prevede il diritto per gli stranieri di adire il giudice statunitense in caso di violazione di norme o di trattati degli Stati Uniti. Tale norma estenderebbe la competenza del giudice U.S.A. a chiunque abbia subito la lesione di un diritto garantito dal diritto internazionale, sia generale sia pattizio, da parte di un soggetto statunitense, quali a ben vedere possono essere le imprese multinazionali.

L'ATS ha iniziato a costituire, a far data dal 1980, a una fattispecie di responsabilità di impresa laddove veniva invocata dalle vittime di violazione dei diritti umani la competenza giurisdizionale del giudice U.S.A.

UN elemento di novità è fornito dalla recente novella del diritto francese che ha posto in capo all'impresa multinazionale un dovere di vigilanza sull'operato delle società collegate.

La legge n.399/2017, del 27 marzo del 2017, entrata in vigore in Francia nel 2018, stabilisce un dovere di vigilanza da parte della società capogruppo e delle società committenti. La normativa è volta a responsabilizzare le imprese multinazionali per le violazioni dei diritti umani che derivano dalle loro attività. Le imprese multinazionali hanno dato luogo a delle tragedie industriali ed ecologiche delle quali sono rimaste a lungo impunte ed è per queste ragioni che la normativa francese sta riscuotendo numerosi consensi.

L'irresponsabilità delle imprese è dovuta da una parte dal mancato

³⁰ Sul tema v., In argomento: FORCESE C., *Regulating Multinational Corporations and International Trade Law*, in BETHLEHEM D., McRAE D., NEUFELD R., VANDAMME I. (eds.), *The Oxford Handbook of International Trade Law*, Oxford, 2009; CHOUCRI N., *Corporate Strategy Towards Sustainability*, in LANG W.(ed.), *Sustainable Development and International Law*, Dordrecht, Londra, 1995.

riconoscimento di una personalità giuridica del gruppo societario, dall'altra dalla frammentazione delle stesse su più territori nazionali³¹.

Tutto ciò si è tradotto in una limitazione della responsabilità delle singole imprese, facenti parte del gruppo, in quanto ognuna avente un'autonoma soggettività giuridica, ancorata all'ordinamento nazionale ove ha la propria sede.

Per anni si è tentato di arginare tale situazione cercando di attribuire una qualche responsabilità alle imprese multinazionali, tuttavia la Francia sembra aver aperto la via, e così anche per l'Europa.

L'obbligo di vigilanza può essere scomposto in quattro fasi: identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi, monitoraggio³².

Tale dovere per l'impresa multinazionale riguarda la fase della prevenzione dei rischi, quali la lesione dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza delle persone così come dell'ambiente. Nella legge in esame viene precisato che l'obbligo di vigilanza interessa tutta la c.d. *supply chain*, cioè, il vincolo per l'impresa deve essere adempiuto lungo tutta la catena di creazione di valore.

La vigilanza è rimandata alla capogruppo poiché questa esercita un potere di controllo sulle società ad essa collegate ed è in ragione di tale assetto organizzativo che viene posta in capo ad essa tale obbligo.

Il diritto francese utilizza pertanto l'organizzazione interna dell'impresa multinazionale al fine di attribuire in base a questa delle responsabilità precise. L'impresa per ottemperare all'"obbligo di vigilanza" è chiamata ad attuare un "Piano di vigilanza", stabilendone essa stessa le tecniche di reporting, ispezioni, meccanismi di allerta³³.

Il piano è un atto privato, che può essere sia negoziato con le organizzazioni

³¹ LAZARUS C. et al., *L'entreprise face au droit*, Litec, Paris, 1977.

³² HANNOUN C., *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, in DS, 2017, 24.

³³ SACHS T., *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre*, in *Revue de droit du Travail*, 2017, pag. 380.

sindacali, sia elaborato unilateralmente mediante la consultazione di una rappresentanza dei lavoratori, e si estende alle imprese collegate che sono tenute ad osservare quanto ivi previsto anche in materia di diritti umani.

La legge francese sembrerebbe aver coniugato il diritto internazionale con le leggi nazionali, le norme statali con le regole privatistiche, e il concetto di responsabilità sociale dell'impresa³⁴

L'obbligo di vigilanza potrebbe dare luogo a tre tipologie di contenzioso: sul piano della vigilanza, sulle violazioni commesse dalla controllata, sul dovere di vigilanza transnazionale³⁵.

Il primo contenzioso deriverebbe direttamente da mancato ottemperamento all'obbligo di elaborare un Piano di vigilanza da parte della casa-madre. In tale caso, vi sarebbe la competenza esclusiva del giudice francese, in quanto foro del convenuto, cioè l'impresa multinazionale avente la sede legale in Francia.

La violazione di un diritto fondamentale da parte di una controllata o affiliata non è considerato direttamente dalla nuova normativa, tuttavia il giudice competente, del luogo ove è stata commessa la violazione, potrebbe decidere per la riunione dei procedimenti civili, in virtù del dovere di vigilanza della società capogruppo.

Il terzo contenzioso è attinente proprio al dovere di vigilanza della casa madre, che travalica i confini nazionali, dovendosi attuare sulle società collegate, dando così vita a un vero e proprio obbligo di vigilanza transnazionale.

L'obbligo in esame tuttavia non è di garanzia e pertanto non determina un obbligo al risarcimento dei danni causati dalle collegate per la casa-madre, ma il diritto internazionale privato potrebbe fornire uno spunto di riflessione su un eventuale profilo di responsabilità in caso di insufficienza di vigilanza³⁶.

³⁴ CHENEUR M., K. DE QUENAUDON R. (a cura di), *La Rse saisie par le droit*, Pédone, Paris, Pedone, 2017, pag. 798.

³⁵ DROUIN R.C. *Le développement est du contentieux à l'encontre des entreprises transnationales: quel rôle pour les devoir de vigilance?* in DS, 2017, pag. 800.

³⁶ PATAU E., *Le droit de vigilance. Aspects de droit international privé*, in DS, 2017, pag. 833.

La questione della competenza giurisdizionale per gli Stati membri dell'U.E. è uniforme, ed è risolta attribuendo la competenza generale al giudice del domicilio del convenuto. La legge francese prevede la competenza del proprio giudice nazionale nei contenziosi per omissione di vigilanza, tuttavia è grazie alle regole generali sull'attrazione del foro dei corresponsabili a quello del convenuto, previste in ambito U.E., che le società collegate possono essere giudicate all'interno del medesimo procedimento.

Circa la natura della legge francese, che ha istituito il dovere di vigilanza, sono state formulate tre ipotesi: è una legge di polizia; è una normativa applicabile esclusivamente al diritto societario, una legge dotata unilateralmente di un campo di applicazione proprio.

In tale ultimo caso andrebbero determinate le regole di conflitto relative alla responsabilità contrattuale, stabilito se il dovere di vigilanza possa dare luogo a un risarcimento dei danni in caso di condotta attiva o anche omissiva, dovendosi dare spazio alla legge del luogo dell'evento che ha generato il danno. La trattazione della causa per il risarcimento del danno derivante dalla violazione del dovere di vigilanza avverrebbe così sul suolo francese.

La legge del 2017 rappresenta una risposta statale all'esigenza di controllare le attività delle imprese multinazionali, e offre un esempio di come "nel processo di costituzionalizzazione del loro potere gli Stati possano giocare un ruolo, soprattutto se prenderanno iniziative concrete e condivise"³⁷.

2. Le imprese multinazionali: problematica della soggettività internazionale e della responsabilità delle multinazionali.

Lo sviluppo tecnologico ha favorito quello dei processi produttivi industriali, volti all'abbattimento dei costi della produzione dando, in molti casi, così luogo a fenomeni quali la delocalizzazione.

³⁷ LYON-CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, RGL, 2/2018, PARTE I, pag. 240.

Pare pertanto opportuno soffermarsi sugli aspetti sia definitivi sia organizzativi che caratterizzano le imprese multinazionali.

E' attribuita a David E. Lilienthal³⁸ l'espressione "*multinational corporation*" come «*corporations (...) which have their home in one country but which operate and live under the laws and customs of other countries as well*», «*by operating, I do not mean merely that they have a financial stake, like a portfolio investment, in business in other countries than their own; nor do I refer to sales agencies or distributors. I have particularly in mind industrial or commercial operations abroad which directly involve managerial responsibility*»³⁹ come "*enterprise*", "*firm*", "*company*", "*business*", e qualificate come "*global*", "*international*", "*transnational*" o "*supranational*"⁴⁰, "*a-national*" o "*denationalized*" e infine "*multinational enterprise*" e "*transnational corporation*".

Nel diritto britannico il termine "*enterprise*" identifica «qualsiasi soggetto economico che, indipendentemente dalla forma associativa, ha come fine prevalente la produzione di beni e servizi destinati al mercato». Il termine britannico "*company*" e quello americano "*corporation*" sono riferiti alle *società di capitali*, in particolare la *società per azioni*. Nel Regno Unito le "*companies*" sono "*private*" o "*public*", cioè destinate alla sollecitazione del *pubblico risparmio*.

Nella legislazione britannica le "*companies*" rappresentano la pura attività d'impresa, negli Stati Uniti invece possono avere sia la caratteristica del

³⁸ LILIENTHAL D. E., *The multinational corporation: a review of some problems and opportunities for business management in a period of world-wide economic change, Development and Resource*, New York, 1960.

³⁹ MUCHLINSKI P.T., *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford, Oxford University Press, 2007, p. 5.

⁴⁰ *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Multinational Corporations in World Development*, New York, 1973, p. 118.

“*business corporations*”, sia delle c.d. “*non-profit corporations*”)⁴¹.

Le imprese multinazionali solitamente sono costituite da una società “madre” o controllante la quale esercita delle forme di gestione e controllo nei confronti di una o più società costituite in altri Stati (detti Stati “ospiti”).

La società capogruppo, o madre, ha la totalità o la maggioranza del pacchetto azionario delle società controllate, delle quali ha una gestione piramidale. Un'altra forma di controllo è definita come “contrattuale” o “*network organisation*”, caratterizzato dall'interconnessione fra i diversi contratti stipulati tra impresa madre e *partners* contrattuali⁴². La casa-madre pone in essere una serie di contratti di fornitura di beni e servizi con aziende aventi la sede legale in mercati stranieri, dando luogo a dei vincoli di produzione e fornitura tra le diverse aziende.

L'impresa multinazionale si attesta come un gruppo di società dirette da una casa-madre o *holding* ove le società che costituiscono il gruppo curano un distinto settore di attività, o una distinta fase del processo produttivo⁴³.

Rileva la circostanza che le singole affiliate o collegate, siano soggetti di diritto autonomo rispetto alla casa-madre dalla quale si differenziano anche circa il diritto nazionale loro applicabile, se aventi la sede in diversi Stati.

Si assiste pertanto a una dicotomia tra ‘unità’ economica del gruppo e

⁴¹ GARNER B.A., *Black's Law Dictionary*, 8a Ed., New York, St. Paul, 2004; GORRUSO G. e DEL GIUDICE F. (a cura di), *Dizionario Giurieconomico*, Napoli, Edizioni Giuridiche Simone, 2009; PICCHI F., *Economics and Business - Dizionario enciclopedico economico e commerciale*, Bologna, Zanichelli, 2006; CESARI F., *Dizionario dell'Economia, della Banca e della Finanza*, Torino, ISEDI, 2003.

⁴² Sul tema v., TEUBER G., *The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors*, in MCCAHERY J., PICCIOTTO S., SCOTT C.(eds.), *Corporate Control and Accountability*, Oxford, Oxford University Press, 1993, p. 41; MUCHLINSKI P. T., *Multinational Enterprises and the Law*, II edizione, Oxford, Oxford University Press, 1997, p. 56; H. G. ANGELO, *Multinational Corporate Enterprises. Some legal and policy aspects of a modern social-economic phenomenon*, in *Recueil des Cours*, 1968, p. 443-625.

⁴³ MERCIAI P., *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, Bruylant 1993, p. 17; GALGANO F. MARRELLA F., *Diritto e prassi del commercio internazionale*, in F. GALGANO F. (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. 54, Padova, CEDAM, 2010, p. 158; ZERK J. A., *Multinationals and Corporate Social Responsibility. Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge, 2006, p. 49; CARREAU D., JUILLIARD P., *Droit international economique*, III edizione, Parigi, Dalloz, 2007, p. 36.

“diversità giuridica delle varie unità operanti nei diversi Stati.

Questa frammentazione territoriale del gruppo societario comporta una frammentazione del diritto nazionale applicabile alle singole controllate o affiliate, le quali beneficeranno delle limitazioni di responsabilità derivanti dai limiti applicativi del diritto interno⁴⁴.

Le imprese multinazionali si avvantaggiano dell'autonomia giuridica di ogni società collegata nel senso che questa scissione permette alla società madre di rimanere estranea a qualsiasi profilo di responsabilità dovesse sorgere a carico delle affiliate⁴⁵.

Non esiste una definizione unitaria di impresa multinazionale proprio in virtù delle differenti modalità di gestione delle controllate o affiliate, tuttavia le *Guidelines for Multinational Corporations* al punto I.4 precisano che le “companies or other entities established in more than one country and so linked that they may co-ordinate their operations in various way”⁴⁶.

Le *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*⁴⁷ (Norme delle Nazioni Unite), al paragrafo 20 definiscono le imprese multinazionali come “transnational corporation refers to an economic entity operating in more than one country or a cluster of economic entity operating in two or more countries, whatever their legal form, whether in their home country or country

⁴⁴ WINKLER M., *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 165.

⁴⁵ GRIFFIN J. P., *Adjudicatory Jurisdiction over Multinational Enterprises: “Lifting the Veil” in the EU and the USA*, in GOODWIN-GILL G.S., TALMON S.A.G. (eds.), *The Reality of International Law. Essays in Honour of Ian Brownlie*, Oxford, Clarendon Press, 1999, p. 225.

⁴⁶ In proposito v., *OECD Guidelines on Multinational Corporations. Recommendations for responsible business conduct in a global context*, del 21 giugno 1976. L'ultima versione è stata adottata il 25 maggio 2011; <http://www.oecd.org/>. Di seguito, “Linee guida dell'OCSE”.

⁴⁷ *United Nations, UN Sub-Commission for the promotion and the protection of human rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, adottate il 26 agosto 2003. Per il testo completo, TULLY S. (ed.), *International Documents on Corporate Social Responsibility*, Cheltenham, 2005, p. 51.

of 13.

La Dichiarazione tratta pertanto della partecipazione privata, pubblica o mista all'impresa multinazionale, delle strutture delocalizzate della casa-madre, dalla presenza di enti economici operanti in Stati diversi da quello di origine e collegati tra loro attraverso forme fluide.

Il riconoscimento delle imprese multinazionali come soggetti di diritto internazionale è stato affrontato dalla Corte d'Appello di Versailles nel 2013 nel caso Alstom e Veolia⁴⁸ che riguardava la responsabilità civile delle imprese Alstom e Veolia, laddove l'OLP si dogliava della circostanza che le attività poste in essere dalle imprese multinazionali, per il trasporto pubblico dello Stato israeliano, violassero quanto previsto dalla Convenzione di Ginevra del 1949 in merito all'occupazione del suolo di uno Stato straniero. La Corte sentenziò che la soggettività internazionale fosse limitata non solo dalla struttura giuridica delle stesse, ma anche che tali imprese non erano legittimate a ratificare tali accordi in quanto lo erano unicamente gli Stati e che pertanto tali norme non rappresentavano per le imprese un vincolo di diritto internazionale. A tal proposito, nella decisione ci si è chiesto se le norme internazionali invocate creino obblighi anche in capo alle imprese multinazionali.

La Corte ha evidenziato come alle imprese sia riconosciuta una soggettività internazionale "*très limitée*", poiché "la loro soggettività internazionale non trova espressione se non in atti convenzionali particolari di ordine essenzialmente economico e allo scopo di assicurare a tali imprese una protezione nell'ambito delle proprie attività (Convenzione di Washington del 1985) o in casi precisi di responsabilità ambientale (Convenzione di Bruxelles del 1969 sulla responsabilità civile per danni derivanti da inquinamento da idrocarburi e Convenzione di Lugano del 1993 sulla responsabilità civile derivante dall'esercizio di attività pericolose per l'ambiente)". Le richieste

⁴⁸ Sentenza della Corte d'appello di Versailles del 22 Marzo 2013, causa 11/05331, *Association France-Palestine Solidarité c. Société Alstom Transport*.

vennero respinte a causa dell'inapplicabilità delle disposizioni di diritto internazionale umanitario invocate dagli appellanti alle imprese multinazionali.

Il diritto internazionale difatti ha avuto da sempre quali attori principali gli Stati, pertanto il fenomeno delle imprese multinazionali, slegate dal diritto interno di un singolo Stato, ha posto non pochi problemi dal punto di vista della soggettività internazionale delle stesse e della possibilità di individuare una responsabilità in caso di violazione dei trattati.

La responsabilità internazionale di uno Stato è stata ravvisata ogni qualvolta questi avesse commesso un fatto illecito internazionale.

Accanto al concetto di responsabilità dell'impresa utilizzata dagli strumenti di *soft law* adottati dalle organizzazioni internazionali, in dottrina viene impiegato quello di *accountability*. Non esiste una definizione di tale termine che consiste nella disponibilità da parte della multinazionale di sottostare a forme di controllo e di monitoraggio da parte dei soggetti coinvolti nelle sue attività e da parte della società civile.

Il concetto di "*accountability*" non ha fondamenta giuridiche ma deriva dalla prassi o meglio dalla necessità di attribuire a soggetti che non sono di diritto internazionale, una responsabilità per fatti commessi in violazione del diritto internazionale⁴⁹.

Una prima definizione venne fornita nel 2004 a Berlino con il "*Final Report of the International Committee on the Accountability of International Organizations*" nella conferenza dell'*International Law Association* ove venne chiarito come l'*accountability* derivasse dal potere economico di un'organizzazione internazionale⁵⁰. Il potere politico ed economico di

⁴⁹ A proposito di *accountability* v., HAFNER, *Can International Organizations be Controlled? Accountability and Responsibility*, *American Society of International Law*, 2003, http://www.ilsa.org/jessup/jessup07/basicmats/asilproc_hafner_article.pdf; NOLLKAEMPER C., *Conceptualizing accountability in International and European Law*, in *Netherland Yearbook of International Law*, 2005.

⁵⁰ *Inyernational Law Association, Berlin Conference. Accountability of International Organizations*, Berlino, 2004, p. 5.

un'organizzazione diventa pertanto la circostanza dalla quale deriva per questa il dovere di rispondere per il proprio operato. Al giorno d'oggi permane l'incertezza giuridica circa il significato da doversi attribuire al termine *accountability*.

Il rispetto e la tutela dei diritti umani potrebbe sembrare quindi ad appannaggio esclusivamente statale in quanto unici attori di diritto internazionale qualificati essendo dotati di soggettività internazionale e aventi l'obbligo di rispettare, proteggere e di assicurare il godimento dei diritti umani da parte degli individui nel proprio territorio nazionale. Le Linee Guida sui Diritti Economici, Sociali e Culturali di Maastricht, del 1997, all'art.18 prevedono un duplice obbligo per lo Stato. Il primo riguarda il dovere di proteggere i diritti umani quali sono i diritti economici, sociali e culturali⁵¹. Il secondo pone un obbligo, in capo agli Stati, di controllare che le attività degli enti privati, e pertanto anche delle multinazionali, non impediscano il godimento dei diritti sociali, economici e culturali. Il diritto internazionale riconosce la soggettività internazionale⁵² essenzialmente agli Stati, alle organizzazioni internazionali e alla Santa Sede⁵³.

Una volta chiarito chi è riconosciuto come soggetto dal diritto internazionale, è lecito chiedersi quanto un fatto illecito travalichi i confini nazionali e pertanto vada a richiamare la corrispondente responsabilità internazionale.

La Commissione del Diritto Internazionale dell'ONU approvò nel 2001 un

⁵¹ Ripubblicati in UN Doc. E/C. 12/2000/13 del 2 ottobre 2000.

⁵² “Una persona possiede la capacità di porre in essere situazioni legalmente rilevanti. Tali situazioni possono essere diritti, pretese, doveri e obblighi” GATTO, *Multinational Enterprises and Human Rights: Obligation under EU law and International law*, Northampton, Edward Elgar, 2011, p. 46.

⁵³ DRAETTA, *Principi di Diritto delle Organizzazioni Internazionali*, III ed., Milano, Giuffrè, 2010, p. 129. La Corte Internazionale di Giustizia nel parere del 20/12/1980 sull'interpretazione dell'accordo del 23/3/1951 tra l'Organizzazione Mondiale della Sanità e l'Egitto dichiarò che «le organizzazioni internazionali sono soggetti di diritto internazionale e, in quanto tali, sono vincolate ad ogni obbligo incombente su di loro che derivi da norme generali di diritto internazionale, dal loro atto costitutivo e da accordi internazionali di cui fanno parte». *International Court of Justice, Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion*, 1980, <http://www.icj-cij.org/docket/files/65/6303.pdf>, p. 20-21.

"Progetto di articoli sulla responsabilità degli Stati per fatti internazionalmente illeciti", nel quale venivano definiti il soggetto, la condotta costituente l'illecito internazionale. Il soggetto agente può essere pertanto anche un organo statale, l'elemento oggettivo è rappresentato dalla condotta illecita del soggetto. Una volta accertata la possibilità di attribuire una determinata condotta ad un soggetto, questi può essere ritenuto responsabile a livello internazionale di tale fatto lesivo e pertanto tenuto a riparare la violazione del diritto di un altro Stato. Il tentativo di riconoscere la soggettività internazionale per le imprese multinazionali⁵⁴ deriva dalla necessità che queste rispettino il diritto internazionale ed è dovuto all'importanza, che queste hanno assunto a livello globale, in ragione del loro potere economico. La dottrina si è opposta per anni al riconoscimento della personalità giuridica internazionale per le imprese multinazionali, poiché queste ne trarrebbero un indebito vantaggio⁵⁵ in termini sia giuridici, partecipando alla negoziazione dei trattati, sia economici, acquisendo una posizione di maggior rilievo e prestigio rispetto alle imprese concorrenti di natura statale.

Altra motivazione è stata addotta laddove si è riconosciuta l'importanza economica per gli Stati dell'operato delle imprese multinazionali, ma si è teso ad escluderne la soggettività internazionale poiché "l'impresa, pur priva di personalità giuridica internazionale, sarebbe in ogni caso interlocutrice di Stati ed organizzazioni internazionali, avrebbe il diritto, convenzionalmente attribuito, di far valere le proprie pretese dinanzi ad alcuni fori arbitrali internazionali e sarebbe chiamata, mediante strumenti internazionali di *soft law*, a rispettare gli standard relativi alla tutela dei diritti umani fondamentali e dell'ambiente", tuttavia "è irragionevole pretendere che la regolamentazione internazionale delle attività svolte dalle imprese multinazionali sia condizionata al preventivo soddisfacimento, da parte di queste, dei requisiti su

⁵⁴ PERONI, MIGNANI, *La Responsabilità Sociale dell'Impresa Multinazionale nell'Attuale Contesto Internazionale*, in Ianus, 2010, pp. 12-13.

⁵⁵ JOHNS, *The Invisibility of Transnational Corporation: an Analysis of International law and legal theory*, in *Melbourne University Law Review*, 1994, pp. 893-923.

cui i fonda la soggettività internazionale, intesa in senso tradizionale. Ciò non terrebbe infatti adeguatamente conto del ruolo e del rilievo che questi enti già rivestono concretamente sulla scena internazionale e dimenticherebbe che la disciplina giuridica deve essere funzionale alla realtà delle relazioni internazionali”⁵⁶.

Le motivazioni che hanno portato a non voler riconoscere, alle imprese multinazionali, una soggettività internazionale sono legate al concetto di sovranità tipico di uno Stato. Orbene una società, avete una soggettività internazionale, avrebbe lo stesso potere politico e normativo di uno Stato, e potrebbe relazionarsi con questi tra pari. Tuttavia va rimarcato come in realtà i giochi politici internazionali, da lungo tempo, siano influenzati dal potere economico delle imprese. Ciò posto si deve precisare che il requisito della territorialità, propria degli Stati, non viene soddisfatto dalle multinazionali in quanto sono de-territorializzate (composte da gruppi societari assoggettati alle discipline delle singole nazioni ove sono domiciliate le singole aziende).

Il riconoscimento della personalità giuridica delle imprese multinazionali (IMN, *Multinational Enterprises*, MNE, *Multinational o Transnational Corporations*, MNC o TNC) è un tema assai dibattuto e che difficilmente trova d'accordo gli accademici poiché le IMN sono organizzazioni economiche dislocate su più territori nazionali, che hanno la casa-madre, la società capogruppo, in uno Stato di appartenenza, e le società affiliate in altri Stati.

Le imprese multinazionali, in quanto organizzazioni complesse e poste su più territori nazionali, vedono le loro casa-madre interagire con Stati diversi da quello di appartenenza e con diritti interni di altre nazioni. Sembrerebbe delinearsi pertanto una figura di diritto internazionale atipica, quale potrebbe essere quella di un soggetto di diritto internazionale di fatto, in quanto le imprese sono gli attori internazionali che esercitano un controllo economico di

⁵⁶ BONFANTI, *Imprese Multinazionali, Diritti Umani e Ambiente. Profili di Diritto Internazionale Pubblico e Privato*, Milano, Giuffrè, 2012, pp. 35-38.

gran lunga superiore a quello degli Stati, soprattutto con riferimento ai PVS. Un esempio di imprese multinazionali a partecipazione statale, e costituite in forma societaria, è rappresentato dalle c.d. *profit-seeking* nate dalla privatizzazione delle società pubbliche. Tali società, nascenti dagli accordi Stato-IMN, vedono tra i propri azionisti gli Stati e le imprese che concludono accordi con altri Stati pertanto diventa difficoltoso comprendere come si possa non applicare il diritto internazionale pubblico ma il diritto nazionale dello Stato domiciliatario ed ove possibile il diritto internazionale privato poiché *“International law is wide enough, especially having regard to the applicability of general principles of law as one of its sources, to include agreements made by States with persons other than States and not expressly or by implication made subject to the municipal law of such States”*⁵⁷. Le imprese multinazionali, con base in UE, rispettano i diritti previsti dalla CEDU⁵⁸ limitatamente all’equo processo, alla privacy e alla libertà di espressione e limitatamente alle sedi domiciliate in ambito comunitario, tuttavia non è ancora ricompreso il rispetto dei diritti umani nelle loro operazioni commerciali e produttive fuori dai territori unionali.

La distinzione delle IMN dagli altri soggetti privati e dagli Stati è sempre stata collegata all’esigenza di ravvisare la possibilità di applicare una responsabilità in capo alle imprese al fine di poterle chiamare in giudizio per ottenere la riparazione dei danni da essa prodotti.

Va peraltro ricordato come sia in larga crescita il fenomeno delle IMN c.d. *State-owned* ove sono gli Stati che si giovano direttamente dell’impunità delle imprese data dalla loro carenza di soggettività internazionale.

Se le imprese multinazionali fossero dotate di soggettività internazionale, la

⁵⁷ LAUTERPACHT H., *The Subjects of International Law*, in A. BYRNES, M. HAYASHI, C. MICHAELSEN, *International Law in the New Age of Globalization*, Martinus Nijhoff Publishers, Boston - Leiden, 2013, p. 294.

⁵⁸ PENTIKAINEN M., *Changing International ‘Subjectivity’ and Rights and Obligations under International Law*, *Utrecht Law Review*, 2012, p. 33.

responsabilità delle IMN si estenderebbe anche agli Stati-azionisti⁵⁹ che impiegano le IMN in territori stranieri per influenzare la politica estera di altri Stati⁶⁰. In altri termini, in buona parte sono gli Stati stessi ad avere interesse a che, le imprese multinazionali, non ottengano il riconoscimento della personalità giuridica internazionale, per poterne beneficiare essi stessi di tale contingenza. Tutto ciò comporterebbe una diminuzione del potere politico degli Stati stessi che non andrebbero più a svolgere la funzione di intermediari tra il diritto internazionale il diritto interno con le imprese.

I soggetti di diritto internazionale solo destinatari di diritti e obblighi derivanti dall'ordinamento internazionale⁶¹, e pertanto, non riconoscendo la personalità giuridica alle IMN come attori "di fatto", nel D.I. se ne ignora il peso politico-economico favorendone l'impunità. Il mancato riconoscimento di una personalità giuridica per le corporate potrebbe concorrere a renderle impuniti.

Secondo alcuni autori, piuttosto che di soggettività internazionale, il tema andrebbe affrontato basandosi sul concetto di 'partecipanti' al diritto internazionale⁶² in quanto la Comunità Internazionale è costituita da diversi attori portatori di diversi interessi e valori, superando così la dicotomia tra soggetto e oggetto di diritto internazionale.

Le imprese multinazionali sono tuttora prive di personalità giuridica internazionale⁶³ ma titolari di diritti ai sensi di accordi internazionali bilaterali

⁵⁹ McCORQUODALE R., SIMONS P., *"Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights"*, *Modern Law Review*, Vol 70, Issue 4, 2007, pp.523, 712.

⁶⁰ HANSEN R., *State Reliance on MNE as vehicles of Foreign Policy* in BYRNES A., HAYASHI M., MICHAELSEN C., *International Law in the New Age of Globalization*, Leida, Martinus Nijhoff, 2013, p. 250.

⁶¹ CLAPHAM A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, Oxford University Press, 2006.

⁶² HIGGINS R., *Problem and Process. International Law and how we use it*, Oxford, Clarendon Press, 1994, pp.49-50.

⁶³ BARBERIS J. A., *Nouvelles questions concernant la personnalité juridique internationale*, in *Recueil des Cours*, 179, 1983, pp. 145-304.

o regionali sul commercio o in materia di investimenti esteri⁶⁴.

Le imprese multinazionali, pur non essendo soggetti di diritto internazionale,⁶⁵ sono destinatarie di obblighi internazionali, come nella Convenzione Internazionale sulla responsabilità civile per danni da Inquinamento Petrolifero del 1969⁶⁶ (la quale prevede una responsabilità diretta in capo al proprietario della nave), nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla responsabilità civile per danni derivanti dall'esercizio di attività pericolose per l'ambiente. La Corte Internazionale di Giustizia nel parere dell'11 aprile 1949 sulla Riparazione dei danni subiti al servizio delle Nazioni Unite reso all'Assemblea Generale ha chiarito che *“The subjects of law in any legal system are not necessarily identical in their nature or in the extent of their rights, and the nature depends on the needs of the community”*⁶⁷.

Rammentando la necessità di trattare oggi, non più esclusivamente di personalità giuridica internazionale, riservata per lo più agli Stati, ma nei termini di “partecipanti” alla Comunità Internazionale, si auspica l'introduzione del concetto di “soggetto internazionale di fatto a legittimazione attiva limitata”, di guisa che l'impresa sarebbe destinataria delle disposizioni

⁶⁴<http://www.unctad.org/en/docs/poiteiitm21.en.pdf>

⁶⁵ LOWENFELD A. F., *International Economic Law*, Oxford, Oxford University Press, 2002; WALLACE C. D., *The Multinational Enterprises and Legal Control: Host State Sovereignty in an Era of Economic Globalisation*, The Hague, Martinus Nijhoff, 2002; BANTEKAS I., *Corporate Social Responsibility in International Law*, in *Boston University International Law Journal*, 2004, p. 309 ss.; DINE J., *Companies, International Trade and Human Rights*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005; IOVANE M., *Soggetti privati, società civile e tutela internazionale dell'ambiente*, in DEL VECCHIO A., DALRI JÚNIOR A., *Il diritto internazionale dell'ambiente dopo il vertice di Johannesburg*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2005, p. 133 ss.; Société française pour le droit international, *Le sujet de droit international, Colloque du Mans*, 2005; NOWROT K., *Reconceptualising International Legal Personality of Influential Non-State Actors: Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities*, in *Philippine Law Journal*, 2006, p. 563 ss.; CLAPHAM A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, OUP Oxford, 2006; BORGIA F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, op.cit..

⁶⁶ Articolo 4 del Protocollo del 1992 recante modifica alla Convenzione Internazionale sulla responsabilità civile per danni da Inquinamento da idrocarburi del 1969, Organizzazione Internazionale Marittima, 1992.

⁶⁷ *Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, I.C.J. Reports 1949, 179.

normative internazionali, ma non sarebbe legittimato a concludere i trattati.

Tuttavia, la dottrina è chiara laddove l'orientamento consolidato ritiene che i “soggetti o destinatari della norma sono quegli enti ai quali possono essere imputate le attività che costituiscono adempimento o violazione dell'obbligo imposto dalla norma, ovvero le manifestazioni di volontà che costituiscono esercizio del diritto soggettivo o del potere giuridico derivante dalla norma stessa”⁶⁸.

Tutto sembra incentrato sui diritti e sugli obblighi derivanti dal diritto internazionale, non considerando la necessità che le imprese possano essere convenute sul piano internazionale in caso di violazione di un obbligo. Il diritto internazionale si sta dimostrando inadeguato nel disciplinare gli effetti negativi dell'attività delle imprese multinazionali⁶⁹.

L'impresa multinazionale sarebbe solo un destinatario di norme giuridiche, quindi “oggetto” del diritto internazionale “*loin d'être un sujet actif de droits et d'obligations internationales, [la personne privée] resterait un objet passif dont le destin juridique serait scellé par la volonté des Etats et le jeu politique des gouvernements*”⁷⁰ ed avendo di conseguenza una personalità giuridica derivata.

Le imprese oggi sono “*neither subjects of quasi-subject of international law*”⁷¹, soggetti alla giurisdizione dello Stato e al diritto internazionale nei limiti entro i quali esso stesso è recepito dallo Stato in cui ha sede.

La dottrina si è espressa in termini negativi circa il riconoscimento della personalità giuridica delle imprese multinazionali temendo che le società potessero così produrre norme giuridiche attraverso la conclusione di accordi

⁶⁸ MORELLI G., *Nozioni di diritto internazionale*, VII edizione riv., Padova, CEDAM, 1967, p. 107.

⁶⁹ BORGIA F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, op. cit., p. 40.

⁷⁰ WEIL P., *Le droit international en quête de son identité. Cours général de droit international public*, in *Recueil des Cours*, 1992, p.112.

⁷¹ RIGAUX F., *Transnational corporations*, in *BEDJAUOI M.(ed.), International Law: Achievements and Prospects*, Paris, UNESCO, p. 129.

internazionali o potessero contribuire alla formazione del diritto internazionale consuetudinario o partecipare alla negoziazione degli atti normativi che le riguardino⁷².

La dottrina sembra ignorare il fatto che le imprese non sono “interessate a godere di una personalità giuridica internazionale, in quanto per esse risulterebbe più vantaggioso agire al di sotto della barriera della sovranità degli Stati⁷³” e che è nell’interesse della Comunità Internazionale trovare al più presto una soluzione a tale problematica, arginando così una globalizzazione sempre più predatoria nei confronti delle popolazioni dei PVS.

3. Strumenti di autoregolamentazione delle multinazionali che incidono sulla tutela dei *Core Labour Standards*: il bilancio sociale, il codice etico e la teoria degli *stakeholders*.

Le imprese multinazionali hanno ravvisato la necessità di stabilire delle politiche volte a mantenere integra e rinnovare in chiave “*green*” la propria immagine, agli occhi dei propri dipendenti, dei consumatori, dell’opinione pubblica e dei finanziatori (tutti quanti rientranti nella categoria degli *stakeholder*).

La ricerca del consenso generale (e pertanto di un maggior guadagno) sta portando sempre più imprese a condividere i propri obiettivi, finalizzati ad apportare un contributo allo sviluppo della comunità nella quale operano, e le proprie filosofie di politica aziendale tramite dei comunicati sui propri

⁷² DAILLIER P., PELLET A., QUOC DINH N., *Droit international public: formation du droit, sujets, relations diplomatiques et consulaire, responsabilité, règlement des différends, maintien de la paix, espaces internationaux, relations économiques, environnement*, VII edizione, Parigi, L.G.D.J., 2002; ABI-SAAB, *The International Law of Multinational Corporations: A Critique of American Legal Doctrine*, in *Annales d'étude internationales*, Genève, 1971, p. 121; CHARNEY J. J., *Transnational Corporations and Developing Public International Law*, in *Duke Law Journal*, 1983, p. 748.

⁷³ ACCONCI P., voce Imprese multinazionali, in CASSESE S.(a cura di), *Dizionario di diritto pubblico*, Milano, Giuffrè, 2006.

website.

Tutto ciò si deve in primo luogo all'ILO che è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che promuove il rispetto dei diritti umani in ambito internazionale, con riferimento alle condizioni dei lavoratori. L'ILO sorveglia l'attuazione pratica delle norme che gli Stati membri si impegnano a rispettare ratificando le convenzioni internazionali, in particolare dei *Core Labour Standards* che sanciscono la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro infantile, l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione su impiego e remunerazione. Ciò posto, attualmente esistono diversi strumenti che le società possono utilizzare per comunicare agli *stakeholder* le strategie aziendali ed essere così riconosciute dalla collettività come impresa socialmente responsabile, cioè rispettosa dei diritti sociali, culturali ed economici.

L'impresa tramite la pubblicazione del codice etico si impegna ad assumere determinati obblighi nei confronti dei propri *stakeholder* circa questioni legate al progresso etico e sociale del contesto nel quale opera.

L'etica aziendale presentata attraverso i codici di condotta non è una mera dichiarazione di intenti, ma è il risultato di una prassi aziendale improntata al rispetto delle normative vigenti, dall'accogliere e fare propri i valori culturali, morali e solidaristici emergenti.

Il codice etico è un documento redatto dall'impresa stessa che si impegna pubblicamente al rispetto di determinati diritti e doveri siano essi a carattere

strettamente legale, morale e sociale⁷⁴.

Dal Codice emerge chiaramente la filosofia o *mission* aziendale, i principi etici fondati sulla dignità e il diritto all'integrità fisica del singolo individuo, sull'uguaglianza, le politiche aziendali affinché questi siano rispettati, e il comportamento eticamente orientato che intende assumere l'azienda nei confronti degli *stakeholders* inserendo all'interno del codice delle procedure disciplinari, in caso di violazioni dello stesso, attivate dal comitato etico aziendale.

Il codice etico può rappresentare un catalizzatore di ideali nei quali ogni singolo individuo possa sentirsi rappresentato, rafforzando l'immedesimazione dello stesso nei principi aziendali e nelle politiche dello stesso, fidelizzando *in primis* i consumatori, gli azionisti e i lavoratori. Tale strumento va inoltre a rendere note quali sono le condotte aziendali incentivate e quali vengono perseguite tramite le istanze proponibili al comitato etico aziendale. I codici di condotta sono "impegni assunti su base volontaria da aziende, associazioni o altre entità, che stabiliscono standard e principi in merito alla condotta degli attori economici nel mercato. Tale definizione include anche

⁷⁴ Nel 1943 la Johnson & Johnson pubblicò il proprio manifesto sulla "*corporate social responsibility*" che consisteva nel "Credo" ove l'azienda dichiarava che: "*We believe our first responsibility is to the doctors, nurses and patients, to mothers and fathers and all others who use our products and services. In meeting their needs everything we do must be of high quality. We must constantly strive to reduce our costs in order to maintain reasonable prices. Customers' orders must be serviced promptly and accurately. Our suppliers and distributors must have an opportunity to make a fair profit. We are responsible to our employees, the men and women who work with us throughout the world. Everyone must be considered as an individual. We must respect their dignity and recognize their merit. They must have a sense of security in their jobs. Compensation must be fair and adequate, and working conditions clean, orderly and safe. We must be mindful of ways to help our employees fulfill their family responsibilities. Employees must feel free to make suggestions and complaints. There must be equal opportunity for employment, development and advancement for those qualified. We must provide competent management, and their actions must be just and ethical. We are responsible to the communities in which we live and work and to the world community as well. We must be good citizens – support good works and charities and bear our fair share of taxes. We must encourage civic improvements and better health and education. We must maintain in good order the property we are privileged to use, protecting the environment and natural resources. Our final responsibility is to our stockholders. Business must make a sound profit. We must experiment with new ideas. Research must be carried on, innovative programs developed and mistakes paid for. New equipment must be purchased, new facilities provided and new products launched. Reserves must be created to provide for adverse times. When we operate according to these principles, the stockholders should realize a fair return*".

l'autoregolamentazione»⁷⁵. Tali strumenti non hanno carattere vincolante ma la loro mancata adozione potrebbe comportare un danno all'immagine dell'impresa. Gli Stati Uniti imposero alle aziende il "*Sullivan Principles and the Foreign Corrupt Practices Act*" per contrastare l'*apartheid* nei confronti dei lavoratori sudafricani. Le campagne di sensibilizzazione e boicottaggio delle ONG hanno portato le imprese multinazionali ad adottare i codici di condotta singoli o di settore rispondendo alle richieste di maggior trasparenza in materia di responsabilità sociale provenienti da varie parti della società civile. L'OIL stessa ha appurato che ogni codice di condotta utilizza una propria definizione di specifici e determinati diritti umani senza riferirsi direttamente ai trattati internazionali relativi alla tutela dei e diritti dell'uomo. Il sistema di monitoraggio e di controllo sull'osservanza delle norme è solitamente demandato ad organi interni all'impresa, rendendo virtualmente impossibile verificarne la credibilità. Tuttavia i Codici di condotta possono essere richiamati nei contratti stipulati con i lavoratori dipendenti e con i fornitori; emerge chiaramente come non possano essere considerati vincolanti in quanto la loro forza obbligatoria deriverebbe sempre da un accordo pattizio privato. La causa intentata contro la multinazionale Nike⁷⁶ per pubblicità ingannevole, circa le condizioni dei lavoratori, è un esempio di quanto anzi detto poiché la società, nel Rapporto annuale sulla *Corporate Responsibility*, aveva effettuato delle comunicazioni commerciali false e ingannevoli sulle condizioni di lavoro dei suoi fornitori. La causa venne definita attraverso un accordo transattivo tra la Nike e i lavoratori. Nel contratto venne stabilito che la Nike avrebbe stanziato dei fondi per i programmi di monitoraggio dei luoghi di lavoro nei Paesi in Via di Sviluppo e nella promozione di progetti

⁷⁵ GORDON, MIYAKE, *Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents*, in *OECD W. P. on International Investment*, 1992, p. 31.

⁷⁶ WILLEM J., VAN GENUGTEN M., *The Status of Transnational Corporations in International Public Law, in Human Rights and the Oil Industry*, 2000, p. 71 ss., pp. 72-73; Marc Kasky v. Nike, INC Demand for Trial, 20 April 1998.

informativi per i lavoratori⁷⁷.

Il valore dei codici di condotta privati, in materia di responsabilità sociale d'impresa, risiede più nella loro potenzialità futura, che nell'attuale capacità, di indurre le compagnie transnazionali a rifarsi a pratiche responsabili sul piano sociale ed ambientale.

Il bilancio sociale d'altro canto è lo strumento principe utilizzato dalle imprese per comunicare con gli *stakeholder*, e consiste in un sistema di rendicontazione dei fattori di produzione dell'azienda, e dell'impatto, negativo o di promozione dello sviluppo sociale, che questa determina sulla collettività ove opera, offrendo così un panorama dettagliato sulle connessioni esistenti tra le attività aziendali *social business* orientate e il progresso socio-economico ad esse collegate.

Tramite la pubblicazione del bilancio sociale, le aziende in realtà ricercano una legittimazione morale del loro operato da parte della collettività, che, in virtù di tale strumento, tende a riconoscersi e ad identificarsi nelle filosofie aziendali, volte al miglioramento del contesto socio-economico.

Il bilancio sociale di un'impresa ha assunto le vesti di una certificazione dell'etica perseguita dall'azienda, e della quale lo *stakeholder* possa averne contezza in prima persona, potendola visionare liberamente e senza alcuna formalità, poiché vi sono le voci dettagliate dei costi e dei fondi stanziati e destinati per i progetti sostenuti nel proprio impegno volto al sociale.

Nel bilancio l'impresa comunica la strategia sociale elaborata, definisce la propria missione sociale e gli obiettivi raggiunti, in quanto vi è il dettaglio del rispetto degli standard dei diritti umani (quali le pari opportunità di trattamento tra dipendenti di genere diverso, il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva e aziendale, il flusso di dipendenti in entrata e in uscita per quel che concerne le assunzioni da parte dell'azienda), di garanzia per i consumatori (pubblicità non menzognere, il rispetto degli standard delle

⁷⁷ Reperibile sul sito v., http://www.zmag.org/italy/mokhiber_weissman-nike.htm.

norme sulla sicurezza dei prodotti), e ambientali ⁷⁸.

Un aspetto di non scarso rilievo da potersi attribuire al bilancio è dato dalla capacità di questo di fidelizzare i consumatori, in quanto sottolinea l'impatto positivo delle attività dell'impresa nella società, rende fruibili i risultati ottenuti nel tempo perseguendo politiche di responsabilità sociale, offre prove tangibili dell'impegno e della sensibilità dell'azienda alle questioni che coinvolgono le fasce deboli del contesto sociale nel quale è inserita. Sempre più aziende stanno imparando a dialogare con i propri *stakeholder* attraverso il bilancio sociale che oramai è sinonimo di trasparenza e valori aziendali a beneficio della collettività⁷⁹ rendendo pubblici i dati circa l'affidabilità dei sistemi e delle procedure di gestione per la sicurezza dei lavoratori, l'impegno costante nella ricerca per favorire e perseguire il massimo grado di innovazione e la correttezza e la trasparenza dei sistemi di gestione in conformità alle norme vigenti. Mentre il bilancio sociale rappresenta la cartina di tornasole degli obiettivi concreti perseguiti, raggiunti e in via di sviluppo da parte dell'azienda, il codice etico è il punto di partenza sul quale si fonda il bilancio stesso; fermo restando che alla base di quanto finora rappresentato, sia imprescindibile la presa di coscienza dell'impresa di dover essere socialmente responsabile all'interno della propria sfera d'influenza, e di identificare, e coinvolgere i propri *stakeholder*.

La SA8000⁸⁰ è il primo standard internazionale sulla responsabilità sociale d'impresa riguardante la qualità e la gestione delle risorse umane, e attinente alla tutela dei diritti umani, quali il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela del lavoro minorile, e le garanzie di sicurezza e salubrità del posto di lavoro

⁷⁸ MARIANO L., *Responsabilità etica d'impresa. Teoria e buone pratiche*, Napoli Liguori, 2007, pp. 76-82.

⁷⁹ Il Bilancio sociale si rivolge a *stakeholder* quali i dirigenti apicali, i dipendenti, gli azionisti, i fornitori, i consumatori, le organizzazioni dei consumatori, le associazioni sindacali.

⁸⁰ La norma risale al 1977 ad opera del *Social Accountability International*, organismo composto dai rappresentanti degli Stati, accademici, organizzazioni sindacali, enti di certificazione e società di consulenza.

nei processi produttivi. Tale norma è ad adesione volontaria ma prevede un meccanismo di controllo esterno, a differenza dei codici etici, da parte di auditor (quale ad esempio Bureau Veritas) che monitorano il grado di affidabilità e credibilità che ha ottenuto l'azienda con le proprie politiche in merito al rispetto degli standard sulla responsabilità sociale, dell'eticità e della correttezza sociale nella catena di fornitura e approvvigionamento. La SA8000 ha stabilito otto requisiti ⁸¹ che devono essere rispettati da un'impresa affinché possa ottenere il rilascio della certificazione SA8000 e sono attinenti ai diritti umani quali, nello specifico, quelli dei lavoratori.

Nel 2010 l'*International Organization for Standardization* (ISO) ha redatto la "guida sulla responsabilità sociale" che monitora l'impatto sociale e ambientale dell'attività aziendale ed è volta a incentivare le *best practices* aziendali a livello globale già sviluppate e contribuendo a diffonderle nella comunità internazionale.

La certificazione ISO 26000⁸² chiarisce alle aziende le pratiche connesse alla RSI e i temi di ordine giuridico-economico legate ad essa quali l'organizzazione aziendale, il rispetto dei diritti umani, i diritti dei lavoratori, la tutela dell'ambiente, le pratiche di concorrenza leale, la tutela dei consumatori e il diritto a delle informazioni veritiere nonché alla *privacy*, e le strategie di investimento sociale finalizzato a creare uno sviluppo sostenibile.

⁸¹ La soddisfazione degli otto requisiti sociali riguarda: 1. il lavoro infantile: è proibito lo sfruttamento del lavoro minorile; 2. il lavoro forzato: è proibito ottenere un servizio attraverso l'uso di minacce o la richiesta di denaro; 3. salute e ricchezza sul lavoro: l'impresa deve rispettare gli standard minimi per un ambiente di lavoro sicuro e salubre, deve cercare di prevenire incidenti e malattie minimizzando le cause di pericoli insiti nel luogo di lavoro; 4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: deve essere consentito il diritto di iscriversi o dare vita ad un sindacato e di richiedere un contratto collettivo senza che ciò generi ritorsioni o intimidazioni verso i lavoratori; 5. discriminazione: non vi devono essere discriminazioni di razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, età, sesso, preferenze sessuali, appartenenza sindacale o politica; 6. procedure disciplinari: sono punite le punizioni corporali, la coercizione fisica e mentale, l'ingiuria nei confronti dei lavoratori; 7. orario di lavoro: deve essere quello stabilito dalla normativa in vigore; 8. remunerazione: le retribuzioni devono rispettare i minimi di legge.

⁸² Le linee guida della ISO 26000 presentate nel sito ufficiale <http://www.iso.org>.



(I sette temi della responsabilità sociale proposti nella ISO 26000)

Un'impresa che voglia intraprendere un percorso eticamente orientato non può prescindere dal coinvolgimento diretto dei propri *stakeholder* con attività di divulgazione delle attività aziendali creando così una relazione basata su dei valori condivisi. Le attività di pubblicazione degli obiettivi riguardanti la RSI tuttavia rappresentano solo un aspetto delle *best practices* di un'impresa in quanto per creare un legame di fiducia con gli *stakeholders* si è reso necessario un dialogo tra azienda e questi ultimi che possono interagire e partecipare attivamente alle scelte imprenditoriali di *social business* (*stakeholder engagement*).

La Johnson&Johnson nell' "Our Credo" elenca tutti i portatori di interesse (*stakeholders*) dell'azienda quali sono i consumatori, i lavoratori dipendenti, il

management, le comunità precisando l'intenzione di assumersi le proprie responsabilità nei confronti di tutta la compagine degli *stakeholders* creando valore sociale.

Lo sviluppo sostenibile è entrato di pieno diritto nelle tematiche sulla RSI in quanto l'opinione pubblica, oramai da anni, ha assunto un peso specifico di grande rilievo nelle scelte aziendali soprattutto concernenti la necessità di non compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie esigenze con modalità di produzione selvagge.

L'organizzazione internazionale *SustainAbility* si è resa promotrice della teoria della *Triple Bottom Line* secondo la quale la strategia aziendale deve considerare tre variabili (Profitto, Pianeta e Persone) al fine di ottenere un vantaggio competitivo nel medio periodo e che tali elementi possono essere analizzati soltanto attraverso il dialogo con *stakeholders* che possano liberamente rappresentare le proprie perplessità e necessità all'azienda.

D'altro canto l'azienda è tenuta a rispondere del proprio operato agli *stockholders* o *shareholders*, in quanto azionisti della società stessa secondo l'approccio di Freeman che, nella sua teoria degli *stakeholder*, ricorda il bisogno dei manager di capire le questioni relative agli *stakeholders* per ottenere un vantaggio nel medio periodo. Edward Freeman⁸³ fu il primo a ravvisare un collegamento tra etica e strategia competitiva fondando la teoria degli *stakeholders* mindse.

Il processo di coinvolgimento degli *stakeholder*⁸⁴ è suddiviso in cinque fasi: la prima di identificazione degli *stakeholders* e delle loro necessità nel breve periodo; la seconda di analisi delle esigenze e pianificazione delle strategie di comunicazione; la terza le tecniche di coinvolgimento diretto; la quarta di realizzare il coinvolgimento; la quinta di rendicontare quanto raggiunto e il risultato ottenuto in termini di consenso da parte degli *stakeholders*.

⁸³ FREEMAN R.E., *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010, pp.234-258.

⁸⁴ *Il Manuale per il professionista dello stakeholder engagement*, www.accountability.org.uk

L'azienda deve inoltre monitorare lo stato delle relazioni industriali, delle politiche di selezione e assunzione del personale, dello sviluppo di carriere meritocratiche, e alla condivisione delle responsabilità del business tra management e dipendenti. Il rispetto dei diritti dei lavoratori da parte dell'impresa e la trasparenza delle transazioni nella catena di fornitura sortisce degli effetti di non poco conto sugli altri *stakeholders* che percepiscono l'azienda come degna di fiducia e quindi credibile. Negli anni è stato dimostrato che le aziende socialmente responsabili tendono a ridurre i contenziosi da parte dei consumatori, con i dipendenti, hanno agevolazioni sia da parte delle società di assicurazione, sia nei finanziamenti bancari. Come anticipato, il rispetto dei criteri circa la responsabilità sociale dell'impresa rappresenta un vantaggio economico per l'azienda stessa dato da un ritorno di immagine pubblica positiva che ingenera fiducia nel consumatore che sarà pertanto più propenso ad usufruire dei prodotti e dei servizi della stessa in quanto acquistando un determinato prodotto può partecipare attivamente al benessere sociale e ambientale. Il *marketing* aziendale odierno si basa sull'analisi della domanda dei consumatori, sul rispetto dell'ambiente nelle tecniche di produzione e sull'analisi dell'immagine pubblica aziendale, adottando anche misure volte a migliorarla sempre nel rispetto delle norme sulla concorrenza.

4. L'attribuzione della responsabilità per violazione dei *Core Labour Standards* e le incertezze circa l'applicabilità del diritto internazionale umanitario alle imprese multinazionali.

L'impresa multinazionale si è sempre mossa all'interno dei gap normativi derivanti dalla mancanza di un coordinamento fattivo tra fonti multilivello. Tali assetti normativi ne hanno determinato, come analizzato in precedenza, la non punibilità. Si è affermata negli anni l'impossibilità giuridica di porre in capo all'impresa una responsabilità per il proprio operato e Hyde stesso

sostenne che “la responsabilità delle imprese è un tema che dev’essere oggetto di discussione a tutti i livelli, che si tratti di un dibattito sui diritti dei lavoratori, sugli standard dell’OIL, sul commercio internazionale, sugli accordi commerciali, sulla legislazione extraterritoriale o sui codici di condotta delle imprese”⁸⁵.

Kevin Kolben ha posto l’attenzione sulla connessione esistente tra le attività delle imprese multinazionali all’interno dei diritti nazionali dei Paesi industrializzati e in Via di Sviluppo, e le previsioni di diritto internazionale di *hard* e *soft law* che “riflette empiricamente l’interazione tra il regime privato e quello pubblico, conferma il valore normativo di tale interazione nonché l’importanza teorica e pratica dello stato nella governance della catena di fornitura”⁸⁶. L’OIL stessa si è espressa sulla necessità⁸⁷ di porre delle regole che ponessero un freno alle violazioni dei diritti umani e in particolare dei lavoratori riscontrate nella catena di approvvigionamento globale, promuovendo interventi volti a garantire la visibilità, tracciabilità e trasparenza della catena di approvvigionamento. L’Unione Europea ha sostenuto ⁸⁸ l’esigenza del “dialogo e (del)la cooperazione tra tutti i soggetti pubblici e privati interessati per realizzare condizioni di parità a livello globale”. Tali necessità sono state ravvisate poiché la filiera di produzione delle imprese è stata ispirata per anni al criterio della convenienza nella scelta

⁸⁵ HYDE A., *To What Duties do Global Labor Rights Correlate?: Responsibility for Labor Standards down the Production Chain*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, <https://www.cambridge.org/core/books/global-justice-and-international-labour-rights/to-what-duties-do-global-labour-rights-correlate-responsibility-for-labour-standards-down-the-production-chain/1F9E2660F9D0A5EC86D9CD1DC95CFE9A>.

⁸⁶ KOLBEN K., *Dialogic Labor Regulation in the Global Supply Chain*, in *Michigan Journal of International Law*, 2015, vol. 36, p. 424.

⁸⁷ V. *Decent Work in Global Supply Chains*, ILO, 2016, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_43.

⁸⁸ COM (2014) 0111 – C7-0092/2014 – 2014/0059 (COD) e Conclusioni sulle catene globali del valore responsabili, adottate dal Consiglio il 12 maggio 2016. Risoluzione del Parlamento europeo del 16 marzo 2017 sulla proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un sistema europeo di autocertificazione dell’esercizio del dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori responsabili di stagno, tungsteno, tantalio, dei loro minerali e di oro, originari di zone di conflitto e ad alto rischio.

e della casa madre e delle imprese ad essa collegate, collocate in determinati Stati in ragione del c.d. *forum shopping* e delle minori tutele dei diritti dei lavoratori, andando ad allargare le zone di sfruttamento lavoratori.

Il diritto internazionale tradizionale non si è mostrato all'altezza delle aspettative circa la tutela dei diritti umani, laddove vanno ad operare le imprese multinazionali per le concause già illustrate circa la soggettività internazionale delle stesse, e la tematica del forum shopping.

Si è creata con il nascere del fenomeno delle imprese multinazionali una spaccatura tra il diritto nazionale applicabile alle singole unità aziendali, facenti capo alla casa madre, essa stessa assoggettata spesso a un diverso diritto nazionale, e la natura transnazionale della impresa e l'applicabilità del diritto internazionale.

Le scelte aziendali sono inoltre ispirate alla massimizzazione del profitto tramite scelte mirate circa i siti di produzione in funzione delle leggi nazionali vigenti che hanno determinato situazioni di disparità di diritti tra i dipendenti della stessa impresa multinazionale⁸⁹.

La criticità emerge laddove il diritto interno dello Stato ove ha sede l'impresa, associata alla casa madre, è rispettato, così come il diritto internazionale (alla luce della ratifica dei Trattati da parte dello stesso Stato), ma il diritto nazionale, e internazionale (in ordine alle ratifiche degli stessi Trattati), della capogruppo è divergente.

Il diritto nazionale si appalesa come inadeguato nella tutela dei diritti umani in virtù del limite territoriale entro il quale è applicabile; pertanto la stessa multinazionale potrà vedere applicato un diritto interno, scelto seguendo il criterio della convenienza normativa per la stessa, in base al luogo nel quale

⁸⁹ La *divisionalizzazione* è stata definita come « *the process by which the structure of a group of companies is changed from the traditional relationship of parent company and subsidiary company to one where all the operating functions of several, or possibly all of the wholly-owned subsidiaries are performed within one corporate entity, and the discrete functions are organized within separate divisions of that company. The previous structure in which each function had a separate formal and legal corporate existence is dispensed with* », cfr. DELOITTE, HASKINS e SELLS, *Corporate Structure – Subsidiaries or Divisions?*, 1983, cit. in MUCHLINSKI, *op. cit.*.

ha sede la singola affiliata. La multinazionale pertanto nella sua logica d'impresa considera gli aspetti normativi afferenti al mondo intero per poi scegliere scientificamente ove far insediare le proprie propaggini e all'occorrenza spostarle, eludendo di fatto le maggiori tutele in materia di diritti umani o le restrizioni normative per le imprese nel caso siano in fase di imposizione da parte di uno Stato.

Il diritto internazionale non ha, allo stato attuale, meccanismi efficaci di controllo sulle imprese in caso di violazione dei diritti umani a causa della criticità⁹⁰ rappresentata dalla questione della soggettività internazionale delle imprese multinazionali, che sono frammentate tra più Stati.⁹¹

I PVS, nonostante siano i primi a subire questo tipo di scelte da parte delle imprese, sono comunque restii a intraprendere un'attività normativa volta a regolamentare l'attività in parola, in quanto beneficiari di investimenti ai quali non potrebbero accedere, ben consci della necessità di evitare una dipartita delle aziende dai propri territori. Le imprese multinazionali si sono rese partecipi insieme agli Stati di numerose violazioni dei diritti umani, c.d. "*corporate complicity*", così come emerge da un rapporto del 2008 di *Human Rights Watch*⁹². Nel rapporto viene rappresentata ogni attività di impresa, che possa minacciare i diritti umani, a seconda che le multinazionali siano di natura pubblica, privata, nazionale o internazionale. Viene segnalata la necessità di verificare se sia l'impresa stessa a violare i diritti umani e, qualora così non fosse, individuare i legami tra l'azienda e gli agenti che violano i diritti al fine di evidenziarne una responsabilità a titolo di complicità.

Il rapporto prosegue trattando del disinteresse degli Stati a tutelare le vittime, poiché hanno essi stessi dei vantaggi economici collegati alle attività delle

⁹⁰SHAMIR, *Between Self-Regulation and the Alien Tort Claims Act: On the Contested Concept of Corporate Social Responsibility*, in *Law and Society Review*, 2004, p.639

⁹¹NOWROT, *New Approaches to the International Legal Personality of Multinational Corporations Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities*, <http://www.esil-sedi.eu/sites/default/files/Nowrot.PDF>, pp. 10, 11.

⁹² Human Rights Watch, *On the Margins of Profit. Rights at Risk in the Global Economy*, www.hrw.org/reports/2008/02/18/margins-profit, reperibile on line.

imprese. Si è venuto a creare pertanto un muro di omertà tra le vittime delle multinazionali e alcuni Stati, che si attestano non più come dei soggetti ai quali rivolgersi per vedere tutelate le proprie ragioni, ma quali corresponsabili delle violazioni stesse anche per il solo lassismo.

Viene chiarito come i codici di condotta per la RSI siano in molti casi solo delle dichiarazioni di intenti, alle quali non seguono delle strategie stringenti di controllo, circa il rispetto dei diritti umani, e pertanto si stanno rendendo necessari ulteriori standard e meccanismi di controllo globali, che possano indirizzare le attività delle imprese in tal senso, come ad esempio il *Global Compact* del 1999, che aveva anche tale finalità.

Il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese multinazionali va pertanto considerato insieme alla problematica rappresentata dalla soggettività internazionale delle stesse. Come già anticipato, le attività economiche sono ambientate in un contesto multilivello e pluristatale ove le imprese multinazionali si muovono cercando di eludere le regole in materia di diritti umani.

Il *gap* normativo deriva dalla struttura stessa del diritto internazionale afferente ai diritti umani che è stato storicamente applicabile agli Stati e non ai soggetti di diritto privato quali sono le imprese multinazionali, in quanto il fenomeno si è sviluppato maggiormente nell'ultimo ventennio.

Le imprese multinazionali possono violare direttamente i diritti umani qualora ledano ad es. i diritti dei lavoratori o sono complici qualora sostengano soggetti terzi o governi che operano in tal senso.

Com'è noto, i diritti umani sono il precipitato di tre categorie di diritti quali sono quelli sociali, economici e culturali. Nello specifico l'attività d'impresa va a toccare la sfera dei diritti conferenti al giuslavorismo quali sono la libertà di associazione dei lavoratori e alla contrattazione collettiva, il divieto di forme discriminatorie e di lavoro minorile. Diviene lecito interrogarsi su quale ruolo abbia lo Stato nel quale ha sede un'impresa, affiliata alla casa madre, che leda i diritti umani, poiché esso stesso è titolare di precisi obblighi

derivanti dai Trattati in tale materia.

Emblematica in tal senso fu la reazione del governo indiano a un disastro socio-ambientale senza precedenti. Lo Stato dette il mandato alla propria Avvocatura, con una legge, per rappresentare in giudizio chiunque avesse subito un pregiudizio dall'evento causato dalla fuoriuscita di gas della *Union Carbide* con sede in Bhopal⁹³.

Il contenzioso si concluse con un accordo transattivo stipulato tra l'impresa e il governo, recepito dalla Corte Suprema Indiana nel 1991, il quale prevedeva il pagamento di una somma a titolo di risarcimento danni, per aver violato gli standard di sicurezza e di manutenzione dell'impianto, da parte della multinazionale in favore delle vittime.

Finora si è trattato della c.d. "*corporate complicity*" diretta, ma ne esiste anche una forma indiretta la quale si realizza quando l'impresa con comportamenti anche omissivi definiti come "*silent complicity*", che consistono nell'astenersi dall'intervenire, così agevolando la violazione dei diritti umani da parte di un'affiliata, di un produttore parte della filiera di fornitura, o Stati in cui viga una dittatura. Il diritto internazionale prevede che si realizza la condotta di complicità⁹⁴ qualora sia stato commesso un crimine, la collaborazione del complice sia stata diretta e sorretta dall'elemento soggettivo della intenzionalità anche tramite il *non facere*.

Un esempio di violazione indiretta viene offerto dai fatti avvenuti in Myanmar con la complicità dell'impresa multinazionale americana *Union Oil Company of California* (Unocal) nel "Progetto Yadana", in quanto aveva piena contezza degli abusi perpetrati sulla popolazione dalla *State Law and Order Restoration Council*.

La SLORC aveva avuto l'incarico da parte della Unocal di proteggere militarmente il sito dove operava l'impresa insieme ad altre aziende e pertanto

⁹³ *Government of India*, Bhopal gas leak Act, 1985.

⁹⁴ Rapporto "*Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights Abroad*", 2000.

era ineludibile che fosse a conoscenza dei fatti di abuso commessi dai soldati. La sentenza della Corte federale del 25 marzo 1997 ritenne che la Unocal approvasse la pratica del lavoro forzato da parte della SLORC e che da questa traesse dei vantaggi⁹⁵.

La Unocal si difese precisando come un'impresa non potesse essere ritenuta responsabile per la condotta tenuta da uno Stato. La Corte sembrò accettare tale contestazione in quanto si espresse affermando che l'elemento soggettivo della colpa richiedeva una certa forma di partecipazione alla violazione, e non si era giunti alla prova della collaborazione offerta dall'impresa nel commettere le violazioni contestatole⁹⁶. Sebbene la Unocal fosse a conoscenza dell'impiego di lavoro forzato il diritto internazionale non faceva discendere da ciò una responsabilità in capo all'impresa. In grado di Appello nel 2002, la Corte ravvisò un collegamento effettivo tra la Unocal e l'operato dei soldati della SLORC proprio nella datio in danaro per aver provveduto alla costruzione delle infrastrutture mediante l'impiego del lavoro forzato.

A seguito di tale pronuncia l'Unocal si prodigò immediatamente per concludere un accordo transattivo con i ricorrenti con ogni probabilità al fine di limitare i danni alla propria immagine che tale sentenza, se confermata, avrebbe potuto arrecarle.

L'ILO da anni sta perseguendo la finalità di promuovere un'attività di impresa ispirata al progresso del contesto economico e sociale ove questa operi. La Dichiarazione Tripartita ILO rivolta alle imprese multinazionali, alle affiliate e ai fornitori, richiama esplicitamente il rispetto del diritto interno e del diritto internazionale, facendo menzione dei Patti internazionali e includendo una procedura finalizzata a dirimere eventuali controversie circa la sua interpretazione.

⁹⁵ Sentenza della Corte Distrettuale degli Stati Uniti del distretto centrale della California del 25 Marzo 1997, causa 96/6959, *John Doe I, et al., Plaintiffs, v. UNOCAL Corp., et al., Defendants*.

⁹⁶ ACEVES W.J., *The Anatomy of Torture. A Documentary History of Filartiga v. Peña Irala*, Leiden-Boston, 2007, p. 99.

In caso di controversie sorte sull'interpretazione della Dichiarazione Tripartita, *in primis* legittimati ad attivare la procedura sono i governi e in via residuale i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati, qualora lo Stato non si sia reso parte diligente.

Il meccanismo di interpretazione della Dichiarazione non ha carattere pregiudiziale rispetto a una richiesta risarcitoria in quanto è volto a precisare gli *standards* ai quali dovrebbe attenersi un'impresa multinazionale nell'esercizio della propria attività.

Le "Norme sulle imprese multinazionali" dell'ONU, dal canto loro auspicavano che gli standard, previsti in materia di diritti umani, fossero applicabili anche alle imprese multinazionali. Vero è che il soggetto portatore di doveri di carattere internazionale è sempre lo Stato che però si deve fare parte diligente nel promuovere il rispetto dei diritti umani da parte dell'impresa. Nella parte dedicata alla ⁹⁷ "*The corporate responsibility to respect human rights*" viene dato risalto al dovere per le imprese di tutelare le comunità nelle quali operano e di monitorare l'andamento del rispetto degli *standards* e dei diritti umani così come definiti nella Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali dell'ILO. Sulla scia di tale trend si è mossa l'OCSE che ha inserito i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani nelle Linee Guida per le Imprese Multinazionali, così come la Commissione dell'Unione Europea, sta promuovendo l'obiettivo di definire il ruolo e degli Stati e delle imprese multinazionale nel definire le rispettive responsabilità⁹⁸ nel rispettare e tutelare i diritti umani.

Le attività delle imprese multinazionali, come anticipato, sono regolamentate dalla Dichiarazione sugli Investimenti Internazionali e le Imprese Multinazionali, contenente proprio un insieme di linee guida dell'OCSE per le

⁹⁷ *Human Right Council, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, John Ruggie, 2011.

⁹⁸ *European Commission, Business and human rights: new United Nations guidelines*, 2011, http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=5220.

imprese⁹⁹.

Tali linee guida, modificate ed aggiornate negli anni operano esclusivamente per gli Stati membri dell'OCSE e prevedono una serie di standard di condotta per le imprese multinazionali volte a implementare la cooperazione sociale, il rispetto dei diritti umani e delle normative del diritto interno degli Stati ove hanno le proprie sedi.

Le linee guida prevedono dei meccanismi interpretativi in caso di controversia ad istanza delle imprese, delle organizzazioni sindacali o chiunque ne abbia interesse.

A ben vedere in questo caso, a differenza della dichiarazione ILO, non è il governo a doversi attivare *prima facie*, ed è lasciata la possibilità anche a terzi di poter attivare la procedura. Il *Committee on International Investment and Multinational Enterprises* è l'istituto preposto a fornire i pareri circa l'interpretazione e le modalità di applicazione delle Linee Guida nel caso in cui venga istruita l'istanza o presso un Punto di Contatto Nazionale (PCN), o dal *Business and Industry Advisory Committee*, che rappresenta gli interessi delle imprese multinazionali, o dal *Trade Union Advisory Committee*, il quale rappresenta i lavoratori dipendenti delle predette aziende.

I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite hanno l'intento di promuovere la collaborazione tra Stati e imprese nel ridurre l'impatto negativo sui diritti umani delle attività di queste ultime. La Commissione Europea si è attivata affinché gli Stati membri dell'Unione predispongano i PAN attuativi dei Principi. L'OCSE stesso ha modificato le proprie 'Linee Guida per le Imprese Multinazionali' inserendo un capitolo ispirato dai Principi Guida.

Il Punto di Contatto Nazionale (PCN) dell'OCSE, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, ha finanziato uno studio denominato Rapporto "Imprese e Diritti Umani in Italia" al fine di individuare i punti di contatto tra il diritto

⁹⁹ OCSE, *Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali*, 2011, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesITALIANO.pdf>, p. 24.

interno e i Principi Guida per quanto concerne i doveri attinenti allo Stato italiano di prevenire le condotte imprenditoriali sfocianti in violazioni dei diritti umani e dal punto di vista dei doveri dell'impresa, di individuare delle strategie che portino le azienda a scegliere di uniformarsi agli standards internazionali in materia di diritti umani.

Venne pubblicato, inoltre, il *Due Diligence Guidelines for Responsible Business*¹⁰⁰ per fornire dei punti di riferimento pratici per le imprese che vogliano perseguire gli obbiettivi contenuti nelle Linee guida OCSE per le imprese multinazionali, al fine di ridurre ed evitare l'impatto negativo del loro operato sui diritti umani e in particolare dei lavoratori in tutta la filiera produttiva.

*“The OECD Guidelines for Multinational Enterprises recommend that enterprises conduct due diligence in order to identify, prevent or mitigate and account for how actual and potential adverse impacts are addressed” affermando inoltre che “implementing these recommendations can help enterprises avoid and address adverse impacts related to workers, human rights, the environment, bribery, consumers and corporate governance that may be associated with their operations, supply chains and other business relationships”*¹⁰¹. La Guida contiene difatti spiegazioni aggiuntive, suggerimenti, ed esempi illustrativi di due diligence.

La Guida, richiamando i Principi Guida ONU, afferma che *“as well as the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy also contain due diligence recommendations, and this Guidance can help enterprises implement them”* chiarendo il proprio scopo circa l'intento di collaborare il più possibile con le imprese al fine di promuovere i diritti umani nelle loro operazioni commerciali.

Il punto di riferimento di portata universale, in materia di responsabilità per le

¹⁰⁰ 31 May 2018, mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

¹⁰¹ *Ibidem*.

imprese multinazionali, sono e rimangono pertanto i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, per come formulati nel 2011, che hanno la possibilità di concretizzarsi a livello di diritto interno anche attraverso dei Piani di Azione Nazionali (PAN). La Commissione Europea sta promuovendo l'¹⁰²adozione da parte degli Stati membri dei PAN al fine di favorire l'introduzione nel diritto interno di quanto previsto nei Principi Guida. Hanno dato seguito a quanto richiesto dall'UE la Svezia, la Finlandia, l'Olanda, la Danimarca, la Germania e anche l'Italia ha aderito al PAN 2016/2021.

Nei Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani viene chiarito il ruolo fondamentale dello Stato che ha un obbligo giuridico internazionale to protect, respect and fulfil human rights, e promuovere il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, anche creando degli obblighi per quest'ultime. Su questo terreno si stanno sviluppando i PAN dei diversi Stati che sono, e saranno, il risultato di un processo di consultazione di tutti i portatori di interessi, delle ONG, delle imprese multinazionali e del singolo Stato che individua le tematiche che rappresentano una criticità nell'attività di impresa. Viene individuata pertanto un'autorità pubblica competente per l'elaborazione del PAN e stabilito quanti fondi pubblici debbano essere stanziati al fine di organizzare una concertazione il più allargata possibile per includere tutti i portatori di interessi sia pubblici sia privati. Tale dialogo, tra parti sociali, società civili, associazioni sindacali sia datoriali sia dei prestatori di lavoro, e interministeriali, è essenziale per individuare le priorità nazionali alla luce delle lacune normative e delle fattispecie concrete che si verificano in quel determinato territorio statale. Il PAN può essere uno strumento utile dal punto di vista della tutela e promozione dei diritti umani laddove preveda dei meccanismi di monitoraggio periodico e di controllo circa l'attuazione del PAN medesimo.

Negli anni si è teso ad addossare alla RSI, e alla mancanza di norme cogenti in

¹⁰² Comunicazione su una *Rinnovata Strategia di Responsabilità Sociale di Impresa* 2011-2014.

tale ambito, l'impossibilità giuridica di porre in capo all'impresa multinazionale una qualche responsabilità in caso di violazione dei diritti umani. Se si osserva il fenomeno dal punto di vista teorico della soggettività giuridica di uno Stato e di un'impresa multinazionale, appare evidente che prima di trattare di titolarità per una qualche responsabilità dell'impresa, vadano chiariti gli aspetti specifici riguardante il ruolo che ha uno Stato nel promuovere e tutelare i diritti umani e quale competa alle aziende anche nel rimuovere gli effetti negativi già verificatisi a causa del suo operato. Tutto ciò si auspica possa essere risolto attraverso anche lo strumento dei PAN quale elemento di raccordo tra le regole di soft-law di diritto internazionale e il diritto interno. Va comunque precisato che, allo stato attuale, non è possibile esprimersi circa l'uniformità o meno nell'adozione, da parte degli Stati, di quanto previsto dai Principi Guida, in quanto i vari Pan vengono stesi tenendo conto di vari aspetti strettamente nazionali, quale ad esempio il sistema giuridico interno, e fermo restando la possibilità, aprioristicamente ipotizzabile, di una certa corrispondenza tra PAN a livello di Paesi membri UE, non si sa se si potrà sostenere altrettanto raffrontando i risultati giuridici ottenuti, in materia di tutela dei diritti umani, dal PAN colombiano e da quello italiano elaborato Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) nel 2016.

Il Piano di Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani 2016-2021 dell'Italia, è stato elaborato nel 2016 in seno al Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU), dal lavoro congiunto di istituzioni e associazioni sindacali datoriali, dei lavoratori, e tecnici. Il CIDU al momento ha la funzione di coordinare due gruppi di lavoro (Gruppo di Lavoro su Impresa e Diritti Umani e Gruppo di Esperti non istituzionali) che si stanno occupando di revisionare gli aspetti pratici del PAN entro la fine del 2018. Il PAN italiano allo stato dell'arte è carente sia sugli strumenti di controllo delle misure previste al fine di contrastare gli atti discriminatori sul posto di lavoro, l'abolizione del caporalato, recentemente previsto dal Codice penale sostanziale come reato, e

promuovere la *Due Diligence* nei diritti umani.

Recentemente si è tenuta a Ginevra la terza sessione¹⁰³ del gruppo di lavoro intergovernativo delle Nazioni Unite, istituito con una risoluzione del 2014 dal Consiglio dei Diritti Umani dell'Onu facendo seguito alla proposta dell'Ecuador e del Sudafrica, dal 23 al 27 ottobre del 2017, per la negoziazione di un trattato che imponga degli obblighi alle imprese multinazionali in materia di diritti umani poiché tutti i dati normativi finora elaborati non sono a carattere vincolante (vista l'insufficienza dei meccanismi giuridici di condannare le imprese che violano i diritti umani). La società civile¹⁰⁴ inoltre si sta facendo promotrice dell'istituzione sia di un centro di monitoraggio delle attività delle imprese transnazionali sia di un tribunale internazionale quale foro competente in via esclusiva per le imprese multinazionali.

Alla Corte potrebbero ricorrere non solo gli Stati ma anche le vittime e le comunità che abbiano subito un pregiudizio dalle attività delle imprese, e dalle persone fisiche che abbiano un ruolo apicale o anche dirigenziale nella società transnazionale.

Lo scopo del trattato secondo il Cetim è prevedere un sistema di fonti ove i trattati sui diritti umani siano di grado preordinato a quelli sul commercio e gli investimenti onde superare lo stato di debolezza economica di alcuni Stati rispetto alle imprese multinazionali e sopperire alla convenienza per altri di astenersi dal definire legislativamente le attività delle imprese al fine di attirare così i capitali delle società dall'estero.

Gli Stati Uniti hanno espresso in più occasioni il loro dissenso al trattato vincolante, sostenendo che già esista uno strumento giuridico atto a ciò quale

¹⁰³ www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx.

¹⁰⁴ La Campagna globale per lo smantellamento del potere e dell'impunità delle *corporation* ha visto coinvolti i rappresentanti della società civile quale alcune ONG, le comunità indigene, i movimenti sociali, le organizzazioni femministe (in quanto le donne sono per lo più escluse dai meccanismi di protezione sociale e di risarcimento dei danni e per garantire il rispetto dei diritti delle donne, è nato il gruppo "Femministe per il trattato") e le associazioni di vittime delle aziende che hanno partecipato al dibattito.

sono le Linee Guida su business e diritti umani dell'ONU del 2011.

L'Unione Europea attualmente sembra muoversi a favore del trattato, anche se è stata essa stessa a sollevare delle criticità circa la legittimità del gruppo di lavoro intergovernativo delle Nazioni Unite che sta proseguendo i propri lavori nonostante il mandato contenuto nella risoluzione del 2014 nel frattempo sia scaduto, e del quale chiede il rinnovo quando il gruppo ha il mandato di continuare il dibattito fino alla formulazione del trattato vincolante.

5. La tematica della competenza territoriale anche alla luce della responsabilità civile delle imprese secondo il diritto regionale europeo.

L'esercizio della giurisdizione civile delle imprese multinazionali nell'ambito dell'Unione Europea è lasciata alle norme nel diritto interno di ogni singolo Stato membro¹⁰⁵ e agli accordi tra gli Stati.

La Convenzione di Bruxelles e il Regolamento (CE) n. 44/2001¹⁰⁶ del Consiglio del 22 dicembre 2000 (che ha stabilito le regole sulla competenza giurisdizionale, sull'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, e sul riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale) attualmente sono il punto di partenza normativo dal quale far discendere una responsabilità per le imprese, che operano su più Stati in caso di violazione di diritti umani.

L'ermeneutica comunitaria della Corte di Giustizia dell'Unione Europea è giunta a riconoscere la competenza giurisdizionale civile degli Stati membri, qualora l'impresa multinazionale sia domiciliata nel territorio dell'Unione Europea, a prescindere dalla nazionalità della vittima e del luogo della violazione per la quale sia stato adito il giudice, e che di tale lesione si sia resa

¹⁰⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A0126:IT:NOT>

¹⁰⁶ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod DocNumber&lg=it&type_doc=Regulation&an_doc=2001&nu_doc=44

protagonista la casa-madre o un'affiliata¹⁰⁷. Un'eccezione è rappresentata dalla Gran Bretagna che non ammette la competenza dei propri tribunali nel caso in cui l'attore non sia domiciliato in un Paese U.E.. La normativa comunitaria prevede che la vittima possa domandare il ristoro dei danni subiti al giudice civile dello Stato membro nel quale si sono verificati i fatti lesivi, o abbia il domicilio la casa-madre o un'affiliata¹⁰⁸. La casa-madre può essere citata in giudizio in uno Stato membro diverso da quello ove abbia il domicilio, qualora sia chiamata a rispondere per l'operato di una propria affiliata.

Il Regolamento prevede¹⁰⁹ un altro caso in cui l'attore può citare in giudizio quale convenuta la casa-madre, in uno Stato diverso da quello in cui questi sia domiciliato, per i fatti posti in essere da un'affiliata ed anche per fatti commessi al di fuori dello Stato membro, purchè la società collegata, o la

¹⁰⁷ L'art. 2 co. 1 del Regolamento n. 44/2001 "le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro nazionalità, davanti ai giudici di tale Stato membro". L'articolo 60 co. 1 del Regolamento chiarisce cosa s'intenda per domicilio in relazione alle persone giuridiche: "ai fini dell'applicazione del presente regolamento una società o altra persona giuridica è domiciliata nel luogo in cui si trova a) la sua sede statutaria, o b) la sua amministrazione centrale, oppure c) il suo centro d'attività principale".

¹⁰⁸ L'art. 5 co. 3, prevede che la persona fisica o giuridica domiciliata nel territorio di uno Stato membro possa essere convenuta in giudizio in un altro Stato membro "in materia di illeciti civili dolosi o colposi, davanti al giudice del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire". La Corte di Giustizia delle Comunità Europee nel Case C-51-97, *Réunion Européenne SA and others*, [1998] ECR I-6511, paragrafo 28 ha precisato che, laddove la sede in cui l'evento dannoso che costituisca illecito civile doloso o colposo si sia verificato non corrisponda al luogo in cui l'evento stesso ha in concreto arrecato il danno, l'espressione 'luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto' di cui all'articolo 5 co.3 deve essere interpretato sia quale sede in cui il pregiudizio si è verificato, sia quale luogo in cui si è stato posto in essere l'atto che vi ha dato origine.

¹⁰⁹ L'art. 5 co.5 prevede che: "qualora si tratti di controversia concernente l'esercizio di una succursale, di un'agenzia o di qualsiasi altra sede d'attività, davanti al giudice del luogo in cui essa è situata". L'ermeneutica della Corte di Giustizia delle Comunità Europee è chiara laddove statuisce dapprima che: "*a legal entity established in [a Member State] maintains no dependent branch, agency or other establishment in another [Member State] but nevertheless pursues its activities there through an independent company with the same name and identical management which negotiates and conducts business in its name and which it uses as an extension of itself*", nel caso ECJ, 18 Dec. 1987, Case 218/86, SAR Schotte GmbH, 1997 ECR 4905, paragrafo 17. per poi affermare anche che: "*undertakings may form part of the operations of an ancillary establishment within the meaning of Article 5(5) of the Convention even though they are to be performed outside the Contracting State where it is situated, possibly by another ancillary establishment*", nel caso C-439/93, *Lloyd's Register of Shipping v. Société Campenon Bernard*, 1995, ECR I-961, paragrafo 20.

succursale, vi abbia il domicilio.

Il Regolamento Roma II (un passo decisivo nell'armonizzazione delle norme di diritto internazionale privato sulle obbligazioni extracontrattuali e sull'uniformità del diritto applicabile negli Stati dell'Unione Europea in materia di responsabilità civile) interviene sulla *lex loci delicti*, precisando che dovrà essere applicata la legge dello Stato membro nel quale si è verificato l'illecito civile, sia esso colposo o doloso, e l'atto presupposto del fatto lesivo o una concausa che ha determinato la lesione di un diritto.

Il Parlamento Europeo si è espresso a favore dell'applicabilità della Convenzione di Bruxelles in caso di violazioni di diritti umani nei PVS da parte delle imprese multinazionali dell'Unione Europea, poiché “stabilisce la competenza dei tribunali degli Stati membri dell'Unione per le controversie di cui sono oggetto imprese registrate o domiciliate nell'Unione con riferimento a danni causati in paesi terzi; chiede alla Commissione di elaborare uno studio sull'applicazione del principio di extraterritorialità da parte di tribunali negli Stati membri dell'Unione; invita gli Stati membri ad inserire tale principio dell'extraterritorialità nella loro legislazione¹¹⁰”.

Da una parte il regolamento (CE) n. 44/2001 prevede la competenza internazionale dei giudici e il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni tra gli Stati membri dell'Unione Europea, dall'altra il Regolamento di Roma è intervenuto sull'armonizzazione delle norme di diritto internazionale privato.

Sembrerebbe vigere pertanto la *lex loci delicti*, superando così i limiti territoriali unionali, e quelli giuridici del *forum non conveniens*, poiché in contrasto con il principio della certezza del diritto enunciato nella Convenzione di Bruxelles, in quanto porterebbe a un'applicazione non omogenea del diritto privato tra gli Stati membri dell'U.E..

Due casi britannici ¹¹¹ sono emblematici delle criticità rappresentate

¹¹⁰<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2002-0278+0+DOC+XML+V0//IT>

¹¹¹<http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/CapeGencorlawsuitsreSoAfrica>.

dall'eccezione del *forum non conveniens*: il caso *Connelly v. R.T.Z. Corporation plc* e il caso *Lubbe v. Cape plc*.⁴⁷⁵ Nel primo un dipendente di un'affiliata operante in Namibia citò, innanzi ai giudici britannici, la casa-madre, in quanto ivi domiciliata, per aver sviluppato un tumore imputabile all'attività lavorativa di estrazione mineraria. In grado d'Appello il giudice rigettò l'eccezione del *forum non conveniens* per ragioni di giustizia sostanziale, riguardante il giusto processo, stabilendo definitivamente la competenza del giudice britannico. Il secondo caso, sempre per il mancato rispetto nelle norme europee in materia di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro, vide nuovamente competente il giudice britannico sia in ossequio del principio del diritto della vittima di un illecito ad un equo processo, sia per il fatto che l'impresa multinazionale, in Namibia, avrebbe dovuto applicare gli standard che la casa-madre seguiva in Gran Bretagna. Per una decisione della capogruppo erano stati imposti degli standard differenti, in violazione dei diritti alla salute e all'integrità fisica dei lavoratori impiegati, nell'affiliata che operava in Sud Africa.

Un ulteriore caso di mancato rispetto degli standard di sicurezza del luogo di lavoro da parte di un'affiliata, posta in un territorio extra UE, e di una casa-madre avente sede in Gran Bretagna, è rappresentato dal *Ngcobo and others v. Thor Chemicals Holdings Ltd. and other*, del 1995. I lavoratori citarono in giudizio la casa-madre britannica che eccepì il *forum non conveniens*. I giudici britannici riconobbero la propria competenza sulla circostanza che, ancora una volta, il mancato ottemperamento delle norme sulla sicurezza erano da imputarsi alla casa-madre che, non avendo vigilato sull'attività nella filiera di produzione, si era resa responsabile dell'operato della propria affiliata sul suolo africano. Di qui si evince il dovere per la casa-madre, domiciliata nell'U.E. di far osservare, il rispetto dei propri standard dalle affiliate, collegate, anche qualora operino in territori extra U.E..

La possibilità per i giudici britannici di applicare il principio del dovere di diligenza da parte della casa-madre per le azioni poste in essere delle proprie

affiliate su territori extra U.E. è di non poco conto, in quanto la frammentazione della soggettività giuridica delle *corporation* aveva creato non poche problematiche sul come poter affermare l'esistenza in capo a una multinazionale di una responsabilità contrattuale o extracontrattuale qualora operasse in un PVS.

In vari Stati dell'Unione Europea, inoltre, sta prendendo piede l'imputabilità delle persone giuridiche per violazione del dovere di vigilanza sull'operato dei propri lavoratori dipendenti e apicali. Il Codice di procedura penale italiano è stato riformato in tal senso nei primi anni del 2000, come diverse normative degli Stati dell'Unione Europea (va precisato peraltro che la Corte penale internazionale non può pronunciarsi sulle attività poste in essere dalle persone giuridiche quali sono le imprese multinazionali).

Le violazioni dei diritti umani da parte di un'impresa multinazionale europea e operante all'estero e la *Corporate social responsibility* sono al centro delle tematiche che interessano l'Unione Europea poiché già nel 1977 vide la luce il "Codice di condotta¹¹² per le imprese europee che operano in Sud Africa" sempre quale strumento non vincolante, perché di *soft law*, per le imprese che si assumevano l'obbligo di redigere un rapporto annuale sullo stato di attuazione dei principi promossi nel Codice e senza strumenti di controllo e sanzioni in caso di inadempimento, tant'è che nel 1993 non venne più osservato. La Commissione Europea¹¹³ si fece promotrice del Libro Verde sulla "responsabilità sociale d'impresa" e delle Comunicazioni sulla "Responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile", COM (2002) 347, 2 luglio 2002 e sul "partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese", COM (2006) 136, 22 marzo 2006. Il Parlamento ha tuttavia sottolineato come l'adesione delle imprese su base

¹¹² *Code of Conduct for European Community Companies with Subsidiaries, Branches or Representation in South-Africa, in International Legal Materials*, 1985.

¹¹³ *Green Paper - Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*, COM (2001) 366, 18 Luglio 2001.

volontaria fosse del tutto insufficiente ad arginare il fenomeno delle violazioni dei diritti umani da parte delle imprese multinazionali, fermo restando quanto anzi detto con riferimento alle istanze risarcitorie per danni.

Come anticipato, in Europa è stato superato recentemente il principio *societas delinquere non potest* tramite l'adozione ad esempio della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e della direttiva 2005/35/CE sull'inquinamento provocato dalle navi in un contesto ove si tende a introdurre dei meccanismi di controllo in un processo di responsabilizzazione non solo civilistica ma anche penale delle imprese multinazionali.

La responsabilità civile delle imprese multinazionali per violazione dei diritti umani e danni ambientali è già stata individuata nella lesione diritto alla salute laddove, a proposito del *foro non conveniens*, è stato necessario fare riferimento ai casi britannici¹¹⁴. La Corte di Giustizia delle Comunità Europee in una sentenza¹¹⁵, ha escluso una deroga circa il criterio del domicilio del convenuto per la necessità di assicurare la certezza e l'uniformità del diritto applicabile¹¹⁶.

In Europa, al momento sono due gli Stati, Gran Bretagna e Francia, che hanno previsto degli obblighi di vigilanza in capo alle imprese multinazionali per l'operato delle proprie affiliate, in violazione dei diritti umani e della salute e della sicurezza delle persone, tuttavia è al diritto francese che si deve un contributo legislativo che si auspica possa essere preso d'esempio dagli altri Stati membri dell'U.E..

¹¹⁴ Court of Appeal, Connelly v. RTZ Corp Plc (No.1), [1996] Q.B. 361, del 18 agosto 1995; House of Lords, Connelly v. RTZ Corp Plc (No.2), [1998] A.C. 854, del 24 luglio 1997; Queen's Bench Division, Connelly v. RTZ Corp Plc (No.3), [1999] C.L.C. 533, del 4 dicembre 1998, Court of Appeal, Ngcobo v. Thor Chemicals Holdings Ltd, 1995 WL 1082070, del 9 ottobre 1995; Court of Appeal, Sithole v. Thor Chemicals Holdings Ltd, 1999 WL 477489, del 3 febbraio 1999.

¹¹⁵ Corte di Giustizia delle Comunità Europee, Owusu c. Jackson, causa C-281/02, del 1 marzo 2005.

¹¹⁶ BANDERA M., *La sentenza Owusu, il forum non conveniens e i conflitti di giurisdizione tra Stati membri e Stati terzi*, in Rivista di diritto internazionale privato e processuale, 2007, p. 1025, CUNIBERTI G., WINKLER M., *Forum non conveniens e Convenzione di Bruxelles: il caso Owusu dinanzi alla Corte di giustizia*, in Diritto del commercio internazionale, 2006, p. 3.

6. Il *Modern Slavery Act* e il *Devoir de vigilance*.

Il Consiglio dell'Onu sui Diritti umani ha istituito un gruppo intergovernativo di lavoro incaricato di formulare una proposta di Trattato internazionale sulle imprese, in un progetto volto a regolare, all'interno del diritto internazionale dei diritti umani, le attività delle imprese transnazionali¹¹⁷. La finalità del Trattato è d'imporre una responsabilità giuridica in capo alle imprese per le violazioni dei diritti fondamentali, al di là della loro collocazione territoriale.

Il processo di elaborazione del Trattato ha incontrato innanzitutto il veto dell'Unione Europea e degli Stati Uniti, così come numerosi ostacoli relativi all'estensione delle materie trattate ai soggetti di diritto privato ai quali era rivolto (se solo ai gruppi multinazionali o anche all'impresa), a quali violazioni ricomprendere nel Trattato (se cioè dovesse essere onnicomprensivo di tutte le violazioni o esclusivamente di quelle più gravi, e come definire una violazione grave, trattandosi di diritti umani), all'estensione extraterritoriale del dovere di proteggere dei singoli Stati.

In questo contesto storico che nel 2015 è stato introdotto in Gran Bretagna il *Modern Slavery Act* e in Francia la legge n° 2017-399, del 27 marzo 2017, relative *au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

Il *Modern Slavery Act* pone un'obbligo di trasparenza in capo alle società coinvolte nella catena produttiva e di fornitura (c.d. *supply chain*) delle imprese multinazionali in base al quale queste devono chiarire come intendano contrastare l'uso del lavoro forzato e il traffico di esseri umani.

Il gruppo societario (o le società che hanno in essere una serie di contratti che

¹¹⁷ DE SCHUTTER O., *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, in *Business and Human Rights Journal*, 2015, 41-67; *Ten Key Proposals for the Treaty. A Legal Resource for Advocates and Diplomats Engaging with the UN Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprise*, 2016, <https://www.escr-net.org/resources/ten-key-proposals-treaty-legal-resource-advocates-and-diplomats-engaging-un>.

vincolano indissolubilmente le loro attività, così che l'attività di una non possa prescindere da quella dell'altra), è tenuto a rendere conto annualmente al governo britannico di tutte le attività poste in essere. La dichiarazione ha a oggetto le prassi e i comportamenti adottati in tutte gli Stati ove operano le singole imprese.

L'obbligo di trasparenza nella *supply chain* determina così un superamento dei limiti territoriali statali in ragione di un collegamento negoziale delle imprese¹¹⁸.

La normativa britannica, utilizzando una nozione di impresa multinazionale che tiene conto dell'operato in tutta la *supply chain*, sembrerebbe superare il limite giuridico rappresentato dallo Stato ove ha la sede legale la casa-madre. Si comprende come gli effetti extraterritoriali del *Modern Slavery Act* ricorrano solo qualora sussista una *supply chain* tra la casa-madre, avente la sede legale in Gran Bretagna, e le società estere ad essa collegata (collegamento statutario o contrattuale) si tratta tuttavia, di un punto di inizio. Non essendo previsti dei meccanismi sanzionatori in caso di violazione dell'obbligo di produrre la dichiarazione annuale, si può ipotizzare che, in caso di accertata violazione del divieto di lavoro forzato da parte di una società collegata, ne potrebbe rispondere anche la società madre in ragione del vincolo derivante dall'esistenza di una *supply chain*.

La novità però non consiste tanto nella abolizione del lavoro forzato e della tratta degli esseri umani, quanto nell'introduzione di uno strumento dell'ordinamento nazionale che si pone a metà tra le previsioni sulla responsabilità sociale delle imprese e il diritto internazionale del lavoro, perseguendo due finalità dell'ILO, e dandone attuazione.

La legge 2017-399 è molto più ambiziosa della novella britannica poiché considera non tanto un'obbligo di trasparenza da parte del gruppo societario, quanto un obbligo di vigilanza per la casa-madre sul rispetto dei diritti umani

¹¹⁸ TURNER R.J., *Transnational supply chain regulation: extraterritorial regulation as corporates law's new frontier*, in *Melbourne Journal of International Law*, vol. 17, 2016, pag. 195.

da parte delle società collegate o affiliate.

Il *devoir de vigilance* era già stato impiegato dal legislatore francese nella Loi n° 2014-790, 10 giugno 2014, ed era volto a contrastare le pratiche di concorrenza sleale consistenti nel distacco di lavoratori.

L'art. 1 ha introdotto una fase attuativa del dovere di vigilanza, consistente nell'obbligo, per la capogruppo, di redigere un "piano di vigilanza". Il Piano "deve contenere una cartografia dei rischi, finalizzata alla loro identificazione, analisi e sistematizzazione in ordine di importanza; deve inoltre prevedere delle procedure di valutazione periodica sui rischi che possono derivare dalle attività svolte dalle filiali e dai fornitori; deve esplicitare le azioni che si intendono adottare per contenere i rischi e per prevenire il verificarsi delle violazioni più gravi; deve inoltre, di concerto con le organizzazioni sindacali rappresentative, prevedere un meccanismo di allerta attraverso il quale si segnala l'esistenza o il verificarsi del rischio, ed infine un dispositivo volto a controllare l'adozione delle misure previste anche al fine di valutarne l'efficacia"¹¹⁹.

Entrambe le leggi prevedono la redazione di un documento attraverso il quale il gruppo societario renda pubblico il proprio comportamento, assumendosi così una precisa responsabilità verso gli *stakeholders*. I legislatori sembrano voler far leva più sul concetto di immagine pubblica dell'impresa (che verrebbe macchiata da un comportamento illegittimo), piuttosto che su sistemi sanzionatori stringenti.

I termini attorno ai quali sembra ruotare la legge sono la prevenzione del rischio di una violazione dei diritti umani da parte di una società collegata. Il Piano di vigilanza, che deve essere redatto dalla casa-madre, consiste in una mappatura delle zone ove il rischio di una violazione dei diritti umani possa verificarsi. L'obbligo di vigilanza per la capogruppo, che si estrinseca quindi nella redazione di un Piano, vige per tutte le società con sede in Francia che

¹¹⁹ L'art1. L. 225-102-4 viene richiamato dall'articolo in parola nei requisiti per la redazione di un piano di vigilanza.

occupano, alla chiusura di due esercizi consecutivi a) almeno 5.000 lavoratori all'interno della sede sociale e di tutte le filiali, dirette o indirette, con sede nel territorio francese oppure b) almeno 10.000 lavoratori occupati nella sede centrale e in tutte le filiali, dirette o indirette, la cui sede è fissata in Francia o all'estero. In tal modo il governo francese, in modo più mirato rispetto al governo britannico, ha cercato di dare una forma "solida" al concetto di gruppo societario e superare i limiti territoriali nazionali ove ha la sede la capogruppo.

Stando al dettato normativo dell'art. 4, comma 1, della Legge francese 225/2014 sul commercio, alla quale rinvia espressamente la Legge sul dovere di vigilanza, vengono chiariti quali sono gli attori soggetti a un rischio potenziale di violazione dei diritti umani derivante dalle loro attività, oltre alla capogruppo.

La legge sul commercio francese tratta dei rischi "derivanti dalla sua attività (della capogruppo) e da quella delle società sottoposte al suo controllo, direttamente o indirettamente, ed altresì dalle attività svolte dagli appaltatori e dai fornitori con i quali intrattiene relazioni commerciali stabili" fornendo indirettamente una nozione di impresa multinazionale simile a quella britannica (sulla *supply chain*); ponendo però l'accento, in modo chiaro, anche sui rapporti di natura privatistica instaurati tra la capogruppo e i partner commerciali¹²⁰.

L'obbligo di vigilanza, secondo la legge francese, scaturisce dal rapporto di dipendenza economica tra la capogruppo e i fornitori, o gli appaltatori, ed evidenzia la volontà politica di tutelare tutti i soggetti che possono subire un pregiudizio dall'attività delle imprese multinazionali.

Un aspetto interessante è fornito dall'art. 2 della Legge n. 2017-399 il quale stabilisce che l'impresa che non predisponga un Piano di vigilanza è responsabile civilmente, ai sensi degli art. 1240 e 1241 del *Code Civil*, dei

¹²⁰ SACHS T., *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation*, in *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, 2017, pp. 383, 384.

pregiudizi arrecati a terzi dalle proprie collegate, affiliate, dai fornitori o appaltatori.

Si profila per le imprese multinazionali, nel diritto francese, una responsabilità civile di natura extracontrattuale fondata sull'accertamento del nesso eziologico tra la condotta omissiva della capogruppo (la mancata predisposizione e comunicazione di un Piano di vigilanza) e la violazione dei diritti umani causata da una società collegata, affiliata, o dai fornitori o dagli appaltatori.

Sia la legge francese sia quella inglese sembrano finalizzate a dare attuazione ai Principi Guida ONU sulle imprese multinazionali sia, con le dovute differenze, ai CLS dell'ILO.

Va precisato che in ambito europeo, due anni dopo l'istituzione del gruppo intergovernativo di lavoro per la formulazione di un Trattato internazionale sulle imprese, è intervenuta la raccomandazione del Consiglio d'Europa agli Stati membri su diritti umani e imprese, del 2 marzo 2016, la Risoluzione del Parlamento europeo, del 25 ottobre 2016, sulla responsabilità delle imprese per gravi violazioni dei diritti umani nei paesi terzi; la Risoluzione richiama la clausola di trasparenza delle catene di approvvigionamento della legge britannica e il progetto di legge francese quali “importanti passi avanti verso l'obbligo di *Due Diligence* in materia di diritti umani”¹²¹.

Recentemente l'Unione Europea ha deciso di abbracciare il progetto dell'ONU sulle imprese multinazionali, attraverso la Risoluzione del Parlamento europeo del 4 ottobre 2018 sul contributo dell'UE ad uno strumento vincolante delle Nazioni Unite sulle società transnazionali ed altre imprese con caratteristiche transnazionali con riferimento ai diritti umani.

Rileva come la Risoluzione del P.E. del 2018, nella parte finale del testo, alla lett. F, chiarisca che “considerando che gli Stati dovrebbero ottemperare ai propri obblighi in materia di diritti umani all'interno del loro territorio e/o

¹²¹ Risoluzione del Parlamento europeo del 25 ottobre 2016 sulla responsabilità delle imprese per gravi violazioni dei diritti umani nei paesi terzi, p. 19.

della loro giurisdizione; che gli Stati dovrebbero definire chiaramente che l'obbligo di protezione implica l'adozione di una regolamentazione intesa a garantire che tutte le imprese stabilite nel loro territorio e/o poste sotto la loro giurisdizione rispettino i diritti umani in tutte le loro attività, anche attraverso le loro filiali, le società controllate e le entità integrate nella loro catena di approvvigionamento a livello mondiale; il trattato vincolante dovrebbe basarsi sul quadro dei PGNU e comprendere: la definizione di obblighi vincolanti relativi al dovere di diligenza per le società transnazionali e le altre imprese, anche per quanto riguarda le loro controllate, il riconoscimento degli obblighi extraterritoriali in materia di diritti umani che incombono agli Stati, il riconoscimento della responsabilità penale delle imprese, i meccanismi di coordinamento e cooperazione tra Stati in materia di indagini, azione penale e applicazione del diritto nelle cause transfrontaliere e l'istituzione di meccanismi internazionali giudiziari e non giudiziari di controllo e applicazione della normativa; ritiene che il nuovo strumento dovrebbe imporre agli Stati l'obbligo di adottare misure normative che impongano alle imprese di applicare politiche e procedure di dovuta diligenza relative ai diritti umani, e propone che tale obbligo sia applicato facendo in modo che le imprese siano responsabili nella giurisdizione in cui è stato causato il danno, o in quella in cui la società madre è registrata o è presente in modo sostanziale”.

Il punto cruciale è nell'ammissione da parte dell'UE, sempre nella recente Risoluzione, che “le vittime delle violazioni dei diritti umani in cui sono coinvolte imprese dell'UE possono chiedere un risarcimento dinanzi ai tribunali nazionali dell'UE a norma del regolamento (UE) n. 1215/2012” ma tuttavia sia necessario “un quadro internazionale rafforzato per migliorare la loro efficacia nei confronti delle parti interessate, garantendo nel contempo parità di condizioni concorrenziali tra le società domiciliate nell'UE e quelle che non lo sono”.

Secondo l'UE le società transnazionali devono essere chiamate a rispondere delle violazioni dei diritti umani siano esse dirette o indirette, sostiene la

necessità di agire a livello nazionale, europeo e internazionale, per contrastare le violazioni dei diritti umani nelle società transnazionali, “ribadisce la necessità di attuare pienamente gli obblighi extraterritoriali che incombono agli Stati, conformemente con i principi di Maastricht e appoggiandosi sui vari strumenti del Consiglio d'Europa, in particolare la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU)”.

Il “Trattato sulle società transnazionali ed altre imprese con caratteristiche transnazionali con riferimento ai diritti umani” potrebbe garantire una tutela effettiva dei diritti dei lavoratori nelle imprese multinazionali, tuttavia non vanno dimenticati degli elementi che ne limiterebbero l’efficacia quali sono il numero delle ratifiche e le possibili riserve presentate dai singoli Stati.

Cap. II

I Core Labour Standards, nell'era della globalizzazione

Sommario: 1. Brevi cenni generali sulle fonti sovranazionali del diritto del lavoro. - 2. *L'International Labour Organization (ILO)*. - 3. Le Convenzioni ILO. - 4. La Dichiarazione del '98. - 5. Il diritto allo sviluppo quale diritto umano. - 6. *I Core Labour Standards (CLS)*. - 6.1. La tutela del minore, - 6.2. Il divieto di lavoro forzato. - 6.3. Il principio di non discriminazione. - 6.4. La libertà sindacale e la contrattazione collettiva. - 7. Interazioni tra il diritto internazionale del lavoro e del commercio e il mancato punto d'incontro attraverso la c.d. "clausola sociale". - 7.1. *I Free Trade Agreements (FTA)*. - 8. Il ruolo delle parti sociali a livello europeo e la contrattazione collettiva.

1. Brevi cenni generali sulle fonti sovranazionali del diritto del lavoro.

La globalizzazione senza dubbio ha influenzato la percezione sia dei diritti umani, sia dell'ordinamento giuridico internazionale stesso. Si è assistito negli anni '90 a una progressiva "frammentazione" del diritto internazionale a causa dei conflitti tra norme di "*special law*" e disarmonie tra gli "*special regimes*". Il diritto internazionale generale prevede dei diritti umani fondamentali in materia sociale, che vengono poi individuati e tutelati da disposizioni settoriali.

Il diritto internazionale del lavoro, che si origina e discende dai trattati, dai principi generali e dalle norme di carattere consuetudinario, non disciplina il rapporto che intercorre tra il prestatore di lavoro e la parte datoriale, quanto il complesso di norme che affermano i diritti delle varie categorie di lavoratori e che tutelano principalmente la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore. Il sistema internazionale di garanzia dei diritti dei lavoratori si è sviluppato in seno sia alle Nazioni Unite, sia alle organizzazioni regionali; esso riguarda l'applicazione o la violazione delle norme solo ed esclusivamente da parte

degli Stati.

Le norme giuslavoristiche generalmente sono previste negli strumenti di diritto internazionale a carattere universale o regionale, formulati ad hoc, atti a regolamentare determinati aspetti o settori della materia, o volti a tutelare i più vari aspetti dei diritti umani quali tra gli altri i diritti sociali.

L'art 13 della Carta delle Nazioni Unite prepone l'Assemblea generale all'elaborazione delle norme finalizzate alla promozione e alla tutela dei diritti umani.

La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del '48 è uno strumento fondamentale poiché esprime l'insieme di valori riconosciuti dalla comunità internazionale, ed è stata il punto di origine del processo di costituzione dei diritti umani nonché l'antecedente giuridico necessario all'adozione dei Patti del '66.

Le norme a vocazione universale generale sono pertanto ben rappresentate dai Patti relativi ai diritti civili e politici¹²² e dai Patti relativi ai diritti economici, sociali e culturali¹²³ del '66, ove sono state fissate alcune garanzie e tutele minime in favore dei lavoratori. I Patti relativi ai diritti economici, sociali e culturali prevedono, all'art. 6, il diritto a un lavoro, scelto liberamente e accettato, la non discriminazione, un numero massimo di ore di lavoro giornaliero e settimanale, un salario equo e uguale a parità di qualifica, mansione e categoria, la sicurezza sul lavoro; all'art. 8, la libertà di associazione sindacale e di sciopero; all'art. 9, il diritto alla sicurezza sociale. Il Patto prevede dei meccanismi di controllo per i quali gli Stati devono inviare al Comitato economico e sociale (ECOSOC) dei rapporti periodici sulle politiche adottate per dare attuazione al disposto dei Patti stessi. L'ECOSOC, che dispone di un Comitato per i diritti civili e politici nello

¹²² Diritti definiti di prima generazione che costituivano in capo agli Stati degli obblighi negativi che si estrinsecavano principalmente in un divieto di ingerenza nell'esercizio di tale diritti.

¹²³ Diritti definiti di seconda generazione che costituivano in capo agli Stati degli obblighi positivi che constano nell'azione statale finalizzata alla promozione in concreto di tali diritti.

svolgimento di tali analisi, ricopre più una funzione consultiva che di controllo, anche nel trasmettere i rapporti alla Commissione dei diritti umani presso l'ONU¹²⁴.

Di rilievo è stato il superamento della separazione tra diritti civili e politici e i diritti economici, sociali e culturali; i primi implicavano un obbligo per gli Stati di non fare, i secondi un obbligo positivo, che ha comportato l'affermazione del diritto del lavoro quale diritto umano afferente alla dignità e alla libertà della persona.

2. L'International Labour Organization (ILO).

Nel panorama del diritto del lavoro internazionale svolgono poi un ruolo fondamentale i trattati universali a carattere settoriale, quali sono le Convenzioni elaborate dall'Organizzazione internazionale del lavoro¹²⁵. Tale Agenzia specializzata delle Nazioni Unite venne istituita nel 1919 con il Trattato di pace di Versailles¹²⁶, all'indomani della prima guerra mondiale¹²⁷;

¹²⁴ Il Consiglio per i diritti umani è un organismo delle Nazioni Unite, con sede a Ginevra, istituito il 15 marzo 2006 con la risoluzione 60/251 dell'Assemblea generale, approvata con 170 voti a favore, in sostituzione della Commissione per i Diritti Umani delle Nazioni Unite (istituita dal Consiglio economico e sociale nel 1946).

¹²⁵ In italiano si utilizza l'acronimo OIL. Nel prosieguo del lavoro faremo riferimento all'acronimo inglese, ILO.

¹²⁶ Per ulteriori indicazioni, si veda il sito <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.

¹²⁷ L'Organizzazione delle Nazioni Unite è un'organizzazione intergovernativa a carattere internazionale, nata il 24 ottobre 1945 dalla Società delle Nazioni, e ad essa aderiscono 193 Stati. Tra gli scopi principali vi sono la promozione della cooperazione economica e sociale e del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali a vantaggio di tutti gli individui. E' composta da sei organi istituzionali di cui fa parte l'Assemblea Generale, formata dai rappresentanti di tutti gli Stati aderenti alle Nazioni Unite.

Il Consiglio di sicurezza ha il compito di mantenere la pace e la sicurezza internazionale e deve intervenire per evitare che i contrasti fra i Paesi degenerino in conflitti armati.

Il Segretariato è uno degli organi principali dell'Organizzazione ed ha a capo il segretario generale che viene nominato dall'Assemblea Generale; può portare all'attenzione del Consiglio di sicurezza qualsiasi situazione che ritiene critica e il suo mandato dura cinque anni. Il Consiglio economico e sociale è l'organo consultivo e di coordinamento dell'attività economica e sociale delle Nazioni Unite e delle varie organizzazioni a esse collegate. Il Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite è l'organo con il compito di supervisionare il rispetto e le violazioni dei diritti umani in tutti gli stati aderenti alle Nazioni Unite.

con la successiva modifica di Montreal, nel 1946, ne fu ampliato l'ambito di operatività¹²⁸ anche al fine di garantire più efficacemente standard di tutela minima per i lavoratori appartenenti agli Stati membri dell'ONU¹²⁹.

L'ILO ha una competenza specifica in materia di diritti sociali; più in particolare, tale organizzazione internazionale è l'organo competente a emanare e seguire le norme internazionali del lavoro, e beneficia del sostegno e del riconoscimento universale in materia di promozione dei diritti fondamentali nel lavoro quali espressi nei suoi principi costituzionali. L'ILO svolge funzioni normative, esecutive, di controllo e giurisdizionali con riferimento alle norme internazionali del lavoro. Tale apparato è volto a garantire l'effettività degli obblighi che gli Stati vanno ad assumere, ratificando le convenzioni; è in tale contesto globale che essa assume un ruolo centrale a livello mondiale nella garanzia dei diritti dei lavoratori.

La Comunità Internazionale è costituita, oltre che dagli Stati, anche alle organizzazioni internazionali, quali associazioni di stati istituite tramite trattato e aventi personalità giuridica internazionale, che agiscono in qualità di soggetti di diritto internazionale.

La copiosa produzione normativa dell'ILO costituisce il c.d. "Codice

¹²⁸ Con lo scopo di "promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro": v. <http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm>.

¹²⁹ Gli strumenti a vocazione universale sono nati in seno all'ONU e agli istituti specializzati, e possono avere una portata generale o specifica, a seconda che si rivolgano all'uomo in generale o a una particolare categoria di individui. I testi a portata generale considerano l'uomo nella sua globalità, gli strumenti a portata specifica o settoriale vanno a considerare solo una determinata categoria di soggetti. Le organizzazioni deputate al perseguimento del fine comune della tutela dei lavoratori possono avere sia carattere internazionale sia regionale, a seconda che l'attività degli stessi coinvolga gli Stati di una medesima regione ovvero quelli accomunati da medesimi interessi.

Le organizzazioni regionali - quali l'Organizzazione degli Stati americani (OUA), la Lega Araba, l'Organizzazione degli Stati africani, il Mercosur - elaborano le norme di portata regionale, che possono avere carattere settoriale, delineando aspetti apprezzabili del diritto del lavoro. L'Unione Europea viene definita un'organizzazione internazionale regionale di integrazione economica e politica, sorta dal processo avviato, negli anni '50, con l'istituzione della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA), della Comunità Economica Europea (CEE) e della Comunità Europea dell'Energia Atomica (CEEA), Enciclopedia Treccani, v. voce: Unione Europea.

internazionale del lavoro”¹³⁰; tale codice assume un ruolo chiave fondamentale nel panorama giuridico internazionale, per la valutazione e monitoraggio dello sviluppo dei diritti sociali.

Particolare rilievo assumono le raccomandazioni adottate dall’ILO al fine di invitare singoli Stati ad adottare determinati comportamenti; dette raccomandazioni, pur non essendo generalmente vincolanti, sono comunque produttive del c.d. “effetto di liceità”¹³¹, ex art.19, par.6, Costituzione ILO, e determinano l’insorgenza di un duplice ordine di obbligazioni. Lo Stato ha infatti un duplice dovere: è obbligato a comunicare quanto enunciato nella raccomandazione alle autorità statali che ne vaglieranno l’attuabilità, e a comunicare all’ILO lo stadio di avanzamento del diritto in oggetto.

Va sottolineato come la Dichiarazione di Filadelfia del ’44 e la Dichiarazione relativa ai principi e diritti fondamentali nel lavoro del ’98 non abbiano diversa natura rispetto alle raccomandazioni, ma, pur non ponendo dei vincoli giuridici quali strumenti di “*soft law*”¹³² creano degli obblighi di tipo politico che possono condurre alla formazione di uno *jus cogens*¹³³.

Un’importante funzione dell’ILO risiede nella sua attività di promozione di accordi internazionali; sotto tale profilo, si consideri che fanno parte dell’ILO ben 186 Stati.

La Costituzione dell’ILO, nell’enunciare il principio della giustizia sociale quale valore fondante per una pace universale e durevole, invita gli Stati a

¹³⁰ Ad esempio, con l’adozione della Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998 gli Stati membri delle Nazioni Unite hanno deciso di recepire un nucleo di norme del lavoro, indipendentemente dal fatto che avessero o meno ratificato le corrispondenti convenzioni poiché si tratta di diritti umani basilari che costituiscono l’asse portante del lavoro dignitoso: il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, l’eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e della discriminazione nel lavoro.

¹³¹ Vedere anche MONACO R., CURTI GIALDINO C., *Manuale di diritto internazionale pubblico*, parte generale, Torino, UTET, 2009.

¹³² TREVES T., *Diritto internazionale, Problemi fondamentali*, Milano, Giuffrè, 2005.

¹³³ CONFORTI B., *Diritto internazionale*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2002.

migliorare le condizioni di lavoro in materie ¹³⁴quali ” il regolamento delle ore di lavoro, la fissazione della durata massima della giornata e della settimana di lavoro, il reclutamento della mano d'opera, la lotta contro la disoccupazione, la garanzia di un salario sufficiente ad assicurare convenienti condizioni di vita, la protezione dei lavoratori contro le malattie generali o professionali e contro gli infortuni del lavoro, la protezione dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne, le pensioni di vecchiaia e d'invalidità, la difesa degli interessi dei lavoratori occupati all'estero, il riconoscimento del principio «a lavoro eguale, retribuzione eguale», il riconoscimento del principio della libertà sindacale, l'organizzazione dell'insegnamento professionale e tecnico, e altri provvedimenti analoghi” (Preambolo). La Dichiarazione di Filadelfia è stata incorporata nella Costituzione dell'ILO nel 1946; essa, nel riaffermare i principi fondamentali sui quali si fonda l'Organizzazione, al par. I, lett. a) prevede espressamente che il lavoro non è una merce; e riconosce: all'art. II, il diritto di perseguire il progresso e lo sviluppo nella libertà e la dignità, nella sicurezza economica; all'art. III, l'onere per l'ILO di promuovere i programmi volti alla piena occupazione e all'elevazione delle condizioni di vita e la possibilità di una partecipazione equa ai risultati del progresso in materia di salari. D'altro canto, per gli Stati si palesa il dovere di realizzare lo scopo della giustizia sociale attraverso politiche volte alla creazione di norme veramente umane. Sempre nel preambolo della Costituzione ILO si fa riferimento alla giustizia sociale quale elemento fondante della pace universale e duratura e quale condizione necessaria per un'effettiva democrazia. La giustizia sociale viene considerata come attuabile dall'ILO solo attraverso l'opera di concertazione tra le parti che la compongono in considerazione di un determinato Stato e dello stato di avanzamento del diritto del lavoro in quel

¹³⁴ Tale principio è stato riaffermato in più occasioni. Il 10 giugno 2008, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato all'unanimità la Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta. Si tratta della terza solenne enunciazione di principi e politiche adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro dal 1919. Tale documento trae fondamento dalla Dichiarazione di Filadelfia del 1944 e dalla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998, ed è espressione della visione contemporanea del mandato dell'ILO nell'era della globalizzazione.

determinato Paese.

Il Codice internazionale del lavoro è composto da Convenzioni e Raccomandazioni, alle quali viene collegata la funzione di controllo da parte dell'ILO stessa. Gli artt. 19/34 della Costituzione ILO prevedono i meccanismi per l'adozione delle Convenzioni e di controllo sugli Stati anche nel caso in cui tali Convenzioni non siano state ratificate. Le norme internazionali del lavoro sono norme di *soft law*, pertanto non produttive di diritti ed obblighi; si tratta dunque di principi che, si auspica, diventino norme operative, al di là dell'operato dell'ILO. L'art. V della Dichiarazione di Filadelfia enuncia che i principi della Dichiarazione stessa sono applicabili a tutti gli Stati, puntualizzando che nella modalità di applicazione si debba considerare il grado di sviluppo sociale ed economico del Paese, per consentire un'applicazione progressiva dei principi per gli Stati più arretrati.

L'applicazione progressiva degli standard lavoristici viene definita come una clausola c.d. di "*souplesse*", in quanto definisce gli obblighi dei contraenti in base alla loro condizione; le parti contrattuali così individuate non sono tanto gli Stati, quanto il singolo Stato in relazione all'ILO.

Gli accordi stipulati su impulso dell'ILO, al pari di ogni altro Trattato riguardante i diritti umani, impongono, per ciascuno Stato contraente, obblighi oggettivi che ogni Paese è poi tenuto a recepire ed applicare, anche in assenza di un'eventuale reciprocità (e sempre che detta reciprocità non venga espressamente prevista come condizione dell'accordo medesimo).

In molti ambiti del diritto internazionale convivono norme di carattere universale e altre di carattere regionale. Va però ribadito come le organizzazioni regionali non hanno una competenza specifica in materia di lavoro, che è attribuita all'ILO; quest'ultima organizzazione, in virtù della sua vocazione a carattere universale, si esime dal promuovere accordi tra gli Stati a livello regionale, onde evitare il prodursi di una differenziazione o, peggio, una frammentazione - per area geografica o di interesse - degli *standards* lavoristici.

In ogni caso va evidenziato come, nel corso del tempo, l'ILO abbia fatto proprio il compito di promuovere le Conferenze regionali, che hanno assunto valore di vere e proprie commissioni consultive, al fine di sottoporre al vaglio della Conferenza generale le risoluzioni riguardanti le criticità occupazionali, economiche e sociali delle regioni stesse.

Questa compresenza di norme a carattere universale e regionale ha spinto l'ILO a concludere numerosi accordi con le organizzazioni regionali, finalizzati all'armonizzazione delle norme universali e regionali attraverso l'adozione di misure di scambio di informazioni e di coordinamento.

La Carta sociale europea è stata formulata proprio in quest'ottica di stretta collaborazione tra l'ILO e il Consiglio d'Europa. La Carta, adottata a Torino nel 1961, ha consacrato i diritti civili e politici dell'uomo sancendo sette diritti sociali fondamentali che sono: il diritto al lavoro, il diritto sindacale, il diritto alla negoziazione collettiva, il diritto alla sicurezza sociale, il diritto all'assistenza sociale e sanitaria, il diritto di famiglia, il diritto dei lavoratori migranti. Un carattere particolare della Carta è costituito dalla possibilità per gli Stati firmatari di poter accettare in modo parziale, con riserva, quanto disposto nella stessa. Il Consiglio d'Europa ha proceduto fin da subito alla redazione di una riformulazione della Carta, sia a livello sostanziale sia procedurale. Nel 1988 si è giunti alla formulazione del Protocollo addizionale, che ha aggiunto quattro diritti: diritto all'uguaglianza di parità di trattamento in materia di impiego e di professione, diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione all'interno delle imprese, diritto dei lavoratori di prendere parte alla determinazione e al miglioramento delle condizioni di lavoro e del luogo di lavoro, diritto per le persone anziane a una protezione sociale. Nel 1996 è entrata in vigore la Carta sociale europea *rèvisée*, che riunisce in un solo Trattato i diritti previsti dalla Carta e quelli del Protocollo, introducendo anche il diritto alla dignità sul luogo di lavoro e il diritto alla protezione contro la povertà e l'esclusione sociale.

Di rilievo è la procedura prevista per il controllo sull'applicazione della Carta

sociale europea in quanto introduce un sistema di reclamo collettivo aperto alle organizzazioni, sulla falsa riga di quanto previsto dalla procedura dell'ILO. Il reclamo non può riguardare una situazione individuale in quanto riguarda la verifica, la conformità della legislazione e della prassi di uno Stato membro alla Carta. La CEDU e la Carta sociale europea hanno un legame determinato dall'interpretazione normativa che si sta realizzando progressivamente grazie all'attività degli organi di controllo, quale la Corte europea, e alle interpretazioni del Comitato europeo dei diritti sociali.

Il documento in parola, oltre a fornire un'elencazione di diritti per i cittadini¹³⁵ e ad affermare il principio della parità di trattamento per i cittadini stranieri di uno Stato membro, riafferma la necessaria partecipazione diretta dell'ILO nell'attuazione di determinate norme.

Oltre alla Carta sociale europea gli strumenti a carattere regionale elaborati in seno al Consiglio d'Europa riguardanti i diritti sociali (e, nello specifico, il diritto del lavoro) sono la Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e il Codice europeo di sicurezza sociale.

La Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) è stata siglata a Roma il 4 novembre 1950 (il suo Protocollo addizionale è stato firmato a Parigi, nel '52). La CEDU, relativamente al diritto del lavoro, prevede all'art. 4 la condanna del lavoro forzato e, all'art. 11, garantisce l'esercizio del "diritto di partecipare alla costituzione dei sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi". Si rammenta come i diritti sanciti nella CEDU siano tutelabili tramite istanza presentata, previo esaurimento delle vie di ricorso interne ed entro il termine decadenziale prescritto, alla Corte europea dei diritti dell'uomo¹³⁶; ad essa

¹³⁵ La Carta viene peraltro richiamata dall'art. 151 TFUE e prevede: il diritto al lavoro, a condizioni di lavoro eque, a una retribuzione equa e sufficiente, all'igiene e alla sicurezza degli ambienti lavorativi, di associazione sindacale, alla tutela della maternità e del puerperio, alla formazione professionale, al reinserimento a seguito di invalidità.

¹³⁶ Ex art. 35 CEDU.

possono ricorrere sia gli Stati membri del Consiglio d'Europa (ex art. 33 CEDU), sia le persone fisiche, le organizzazioni non governative, i gruppi d'interesse privati (ex art. 34 CEDU).

A tal proposito si deve precisare che l'Accordo europeo sulle persone che partecipano alle procedure davanti alla Corte EDU di Strasburgo del '96 prevede l'obbligo per gli Stati di garantire l'immunità della giurisdizione per tutti gli atti, documenti e dichiarazioni comunque rese alla Corte nel corso del procedimento.

Il Codice europeo di sicurezza sociale del 1983 prevede l'armonizzazione dei progressi avvenuti nell'ambito dei sistemi di sicurezza sociale nazionali per promuovere la circolazione della manodopera tra gli Stati membri del Consiglio d'Europa. Tale Codice, al contrario della Carta sociale europea, è un esempio di “mancata” collaborazione tra ILO e Consiglio d'Europa, dal momento che, in diversi passi dello stesso, ci si è limitati a riprodurre *sic et simpliciter* quanto già chiaramente enunciato nella Convenzione n. 102 dell'ILO¹³⁷.

La compresenza di due strumenti giuridici simili potrebbe aprire numerose criticità in ordine alla diversa portata applicativa delle norme, all'ermeneutica da applicarsi alla singola fattispecie, agli inevitabili rischi di sovrapposizioni delle norme applicabili al caso di specie.

Tali evidenti criticità permangono anche se l'art. 19 della Costituzione ILO sancisce, in ipotesi di conflitto tra norme, l'applicazione del disposto più favorevole al lavoratore qualora a una medesima posizione giuridica facciano capo due disposizioni in chiara antinomia tra di loro.

Sempre a carattere regionale sono poi anche le disposizioni contenute principalmente nelle direttive dell'Unione Europea che vanno a tracciare i diritti, i doveri e le forme di risarcimento per eventuali doglianze dei

¹³⁷ La Convenzione n. 102 sulla norma minima di sicurezza sociale prevede una serie di iniziative, a favore dei soggetti rientranti nelle c.d. categorie protette, quali le indennità di malattia, le prestazioni di disoccupazione, di vecchiaia, alle famiglie, di maternità, di invalidità, ai superstiti tramite dei pagamenti periodici.

lavoratori.

3. Le Convenzioni ILO.

La Costituzione dell'ILO prevede la presenza di un organo legislativo, la Conferenza Generale, che ha il potere di adottare Convenzioni o Raccomandazioni¹³⁸. La particolarità della Conferenza Generale è data dalla sua struttura tripartita; ogni Stato vi partecipa con due rappresentanti del governo, un rappresentante dei lavoratori e uno dei datori di lavoro, garantendo così un dialogo allargato¹³⁹. Il tripartitismo è richiamato dalla Dichiarazione di Filadelfia del '44 sugli scopi e gli obiettivi dell'ILO, che prevedeva la cooperazione tra le parti datoriali e i rappresentanti dei lavoratori e dei governi per promuovere il bene comune.

La Costituzione dell'ILO, peraltro, non prevede norme a carattere statutario sul funzionamento dell'istituto specializzato delle Nazioni Unite, ma i principi generali del diritto del lavoro. L'ILO stesso determina i programmi statali di avvicinamento progressivo agli *standard* necessari per rendere reali i principi perseguiti. Le normative ILO, pertanto, non hanno efficacia diretta per gli Stati che ratifichino le Convenzioni dell'Organizzazione, né gli Stati hanno la possibilità di apporre riserve. La mancanza di attuazione da parte di uno Stato delle normative volte a creare un lavoro realmente umano nella visione di interdipendenza che esiste tra gli Stati può portare a vanificare le politiche adottate da uno Stato per migliorare le condizioni di lavoro delle persone. Purtroppo, i costi di produzione di un determinato bene riguardano anche le politiche volte allo sviluppo sociale. Come si dirà meglio tra breve, l'ILO è intervenuta attraverso la Dichiarazione del '98 per stabilire quali diritti dei lavoratori non possano essere compresi nelle attività produttive e di scambio

¹³⁸ Art. 19 Cost. ILO.

¹³⁹ V. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--en/index.htm>

internazionale.

Il Gruppo di lavoro sulla dimensione sociale della liberalizzazione del commercio internazionale (costituito in seno all'ILO) è un organo sussidiario del Consiglio di Amministrazione, con il compito di contribuire a evidenziare i limiti all'interferenza che può avere il diritto del commercio sul diritto internazionale del lavoro. L'OMC ha voluto evitare di sanzionare alcune modalità concorrenziali mediante l'inclusione di una clausola sociale nell'Accordo *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT, in italiano Accordo Generale sulle Tariffe e il Commercio) che tuttavia, all' art. XX, prende in considerazione il miglioramento delle condizioni di vita, la realizzazione del pieno impiego e la crescita del reddito reale; obiettivi propri dell'ILO.

La Carta dell'Avana¹⁴⁰ prevedeva che gli Stati dovessero tenere conto dei diritti riconosciuti ai lavoratori e che fosse un interesse comune per gli Stati il perseguimento di norme del lavoro che considerassero condizioni salariali e lavorative migliori in base alla produttività, aggiungendo che condizioni di lavoro non dignitose avrebbero creato problemi agli scambi internazionali (art. 7, cap. II). Poiché la Carta dell'Avana non è mai entrata in vigore, la competenza nel definire tali principi è rimasta in capo all'ILO.

Non esiste un collegamento tra l'ILO e l'OMC, se non considerando la disciplina del dumping che accomuna le due organizzazioni. Il fenomeno del dumping sociale va considerato dal punto di vista del nesso di causalità che esiste tra la produzione di un bene in presenza di tutele dei lavoratori, l'esportazione del bene prodotto a tali condizioni e il danno sociale ed economico per lo Stato importatore. La differenza di valore nominale tra beni di identica natura e fattura, prodotti in diversi Stati, non è garanzia di dumping

¹⁴⁰ La Conferenza sul commercio e l'occupazione, tenutasi a L'Avana tra il 21 novembre 1947 ed il 24 marzo del 1948, si concluse con l'elaborazione di un accordo, denominato Carta dell'Avana. La Carta era formata da 106 articoli, che segnalavano la necessità di aumentare gli scambi commerciali a livello internazionale e migliorare l'occupazione e il tenore di vita nei paesi aderenti con particolare riguardo allo sviluppo economico nelle zone arretrate. La Carta non entrò mai in vigore per il mancato raggiungimento del numero di ratifiche necessarie.

sociale in quanto possono essere molteplici i fattori che hanno inciso sul prezzo finale di un bene, compresa la monetizzazione delle materie prime. Stando a quanto analizzato dal gruppo di lavoro della liberalizzazione del commercio internazionale, in caso di violazione di diritti dei lavoratori, una volta proposto una denuncia ex art. 26 Cost. ILO, una commissione d'inchiesta avrebbe una competenza preliminare nell'accertamento della violazione delle Convenzioni ILO. L'OMC interverrebbe solo in un secondo momento per riequilibrare gli scambi commerciali tra gli Stati. Le Convenzioni aventi natura promozionale conferiscono un obbligo per l'ILO di promuovere la ratifica delle Convenzioni fondamentali e l'applicazione dei *Core Labour Standards*, svolgendo anche attività di consulenza. Gli Stati devono presentare rapporti annuali sulla base delle procedure periodiche previste dall'art. 19 n.5 lett. e), del Rapporto globale per gli Stati che non hanno ratificato le Convenzioni e ex art. 22 Cost. per gli Stati ratificanti su ogni singola macroarea considerata dalla Dichiarazione: la libertà di associazione sindacale, il lavoro minorile, il lavoro forzato, la discriminazione. Gli obblighi previsti nelle Convenzioni c.d. promozionali per gli Stati consistono nell'attuare legislativamente quanto in esse previsto contribuendo così anche alla formazione di un *jus cogens*.

Le convenzioni c.d. promozionali esorbitano da quella che sarebbe per gli Stati consistono nell' e ex art. 22 Cost. per gli Stati rati; ne sono un esempio le norme che arrivano a promuovere la parità di retribuzione tra i sessi, così come il superamento degli aspetti discriminatori in materia di impiego nelle professioni¹⁴¹.

Una tematica interessante è costituita dall'estrapolazione di quelle che sono le norme internazionali del lavoro, atte a universalizzare il concetto di sviluppo sociale sostenibile formalizzato dall'ILO attraverso la nozione di “*decent*

¹⁴¹ Le Convenzioni n. 100 e n. 111 ben rappresentano le c.d. Convenzioni promozionali, la cui attuazione non dipende esclusivamente dagli Stati, ma anche da fattori esterni; v. tra gli altri, BARTOLOMEI DE LA CRUZ H. in *The International Labour Organisation, The International Standard System and Basic Human Right*, Boulder, Oxford, 1996.

work".

Una volta assodato il riconoscimento della competenza settoriale dell'ILO in materia di diritti dei lavoratori, che si è andata esplicitando attraverso la vasta produzione normativa dell'istituto stesso, bisogna operare un distinguo tra gli strumenti che costituiscono degli obblighi positivi per gli Stati e quelle che riconoscono i diritti direttamente tutelabili dal singolo individuo¹⁴².

La dottrina è arrivata ad "accettare" il legame tra il lavoro e la dignità umana, creando conseguentemente la strada per la tutela dello stesso all'interno del sistema della protezione internazionale dei diritti umani¹⁴³.

4. La Dichiarazione del '98.

E' in tale contesto che viene formulata una tripartizione del diritto internazionale del lavoro.

La Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali in materia di lavoro è stata adottata in seno all'ILO nel 1998, dando così vita a un nucleo di norme inderogabili definite "*core labour standards*"¹⁴⁴. L'aver stabilito questi standard minimi ha rappresentato il concretizzarsi di un'iniziativa promossa dall'ILO circa la fissazione di norme chiare che delimitassero, specificandoli, alcuni diritti fondamentali dei lavoratori in ognuno dei 186 Stati facenti parte dell'ILO stesso.

La Dichiarazione, nell'enunciare tali principi, rinvia espressamente alle Convenzioni ILO che si occupano specialisticamente dei diritti fondamentali da esse tutelati. Nella Dichiarazione peraltro viene considerata la circostanza

¹⁴² Un interessante approfondimento può essere offerto dalla lettura di MAUPAIN M., *Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs, in Commerce mondial et Protection des droits de l'homme, Bureau international du Travail, Genève, 2001.*

¹⁴³ DRZEWICKI K., *The Right to Work and the Right in Work, in Economici, Social and Cultural Rights, a Textbook, Dordrecht, Boston, Martinus Nijhoff, 2001.*

¹⁴⁴ In tal senso si vedano BLANPLAIN R., ENGELS C., (a cura di) *The ILO Declaration on Foundamental Principles and Rights al Work: a New Tool, in the Social Challenges of the 21st Century, The Hague, London, Martinus Nijhoff, 2001.*

che i principi fondamentali in essa considerati siano l'espressione diretta di quanto sancito nella stessa Costituzione ILO e perciò vincolanti, al di là della ratifica della singola Convenzione, per ogni Stato che abbia aderito all'ILO. Le singole convenzioni dell'ILO che dei riconoscono i principi di valore universale costituenti i “*core labour standards*” sono definite Convenzioni fondamentali dei diritti dei lavoratori e trattano: della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva; dell'abolizione di tutte le forme di lavoro forzato; dell'abolizione del lavoro minorile; dell'abolizione di ogni forma di discriminazione in materia di lavoro e di impiego. Nella Dichiarazione viene evidenziata la necessità¹⁴⁵ di utilizzare la grande potenzialità dell'ILO, che risiede nel suo tripartitismo, proprio impiegando sia le risorse tecniche interne, sia le organizzazioni datoriali, sia quelle dei prestatori di lavoro nel perseguimento di quanto previsto nelle Convenzioni fondamentali, tramite la stesura di Rapporti annuali sullo stato dei diritti fondamentali dei lavoratori nei singoli ordinamenti statali¹⁴⁶.

La Dichiarazione del '98 trasfonde in un unico documento otto Convenzioni fondamentali, evidenziandone il carattere vincolante per gli Stati membri dell'ILO. Questi ultimi sono obbligati a rispettare le Convenzioni non tanto per il carattere giuridico delle norme (che rimangono di *soft law*) quanto per l'adesione all'ILO stessa. I *Core labour standards* vanno rispettati, promossi e realizzati in buona fede sia tra gli Stati facenti parte dell'ILO, sia da parte di uno Stato membro verso un altro Stato che non ne fa parte. La Dichiarazione non istituisce i diritti fondamentali del lavoratore ma riconosce i diritti oramai fondamentali. Nell'esaminare la tematica dei livelli salariali più elevati e dei maggiori costi per le imprese che conseguono al rispetto di quei principi, in realtà, gli economisti hanno considerato solo sporadicamente che i

¹⁴⁵ Il documento che tratta nel dettaglio tale tematica è il “*Programme of Action of the World Summit for Social Development, U.N., 1995, Cap.3, paragrafo 54.*”

¹⁴⁶ Giova sottolineare l'importanza del lancio dell'*Infocus Programme*, volto a monitorare periodicamente il grado di tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, raggiunto in ogni Stato membro dell'ILO, tramite i *Report* indirizzati al Direttore generale dell'ILO.

CLS si occupano della proibizione e abolizione del lavoro minorile, del lavoro forzato, di ogni forma di discriminazione e dell'espressione della libertà sindacale e del potere di attuare politiche volte alla negoziazione di accordi tra dipendenti e datori di lavoro, concentrandosi solo sui costi per le imprese determinati dal rispetto di altri standard quali le condizioni del lavoratore e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

5. Il diritto allo sviluppo quale diritto umano.

Il 4 dicembre 1986 l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato, tramite la risoluzione n. 41/128, la Dichiarazione sul diritto allo sviluppo. Il diritto allo sviluppo sociale e umano nasce dall'intersezione tra il diritto internazionale dell'economia e dei diritti dell'uomo. L'art. 1 della Dichiarazione, anche se giuridicamente non vincolante, lo colloca tra i diritti inalienabili dell'uomo ponendolo così tra i diritti umani.

Lo sviluppo, va sottolineato, necessitava di essere garantito, da un lato, in Paesi definiti "del Terzo Mondo" (poi appellati "in via di sviluppo", secondo un'accezione più positiva e di scopo); dall'altro, per consentire agli individui e ai popoli di poter beneficiare dei progressi sociali e scientifici, nell'ottica di un avanzamento dei diritti umani. Solo la Carta africana dei diritti dell'uomo e dei popoli prevede espressamente, all'art. 22, il diritto allo sviluppo quale diritto di solidarietà a carattere collettivo: un enunciato, quest'ultimo, che sottolinea la necessità di una sinergia tra Stati, istituzioni, imprese, persone e popoli, finalizzata al perseguimento di tale diritto.

Con l'adozione della Dichiarazione sulla cooperazione internazionale adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel maggio del '90, tramite risoluzione S-18/3, viene prevista in capo agli Stati una precisa responsabilità circa l'obbligo di promuovere il proprio sviluppo. Significativa è stata l'adozione da parte dell'Assemblea generale, nel dicembre dello stesso anno, della risoluzione 45/199, ove emerge l'esigenza di mirare a una crescita

economica sostenibile anche dal punto di vista sociale. In seguito alla Conferenza delle Nazioni Unite su ambiente sviluppo del '92, l'Assemblea generale ha adottato, con risoluzione 47/190, la Dichiarazione di Rio, ove viene espressa la nozione di "sviluppo sostenibile" e i principi che ne descrivono i requisiti fondamentali.

Grazie alla Conferenza mondiale sui diritti umani del '93 è stata superata la separazione che esisteva tra diritti civili e politici e diritti economici, sociali e culturali, giungendo alla nozione di indivisibilità degli stessi.

Con l'adozione dell'Agenda 21 alla Conferenza di Rio, con il Forum di Davos del '99 e con il Vertice mondiale di Johannesburg per lo sviluppo sostenibile, si fa strada la necessità di promuovere politiche macro-economiche che ricomprendano un operato sostenibile da parte delle imprese. L'attività di impresa per dirsi sostenibile deve ispirarsi non solo ai canoni economici della produzione-guadagno, ma anche alla creazione di benessere sociale. A tale prospettiva va affiancata la tutela dei diritti umani non solo dei lavoratori, ma di chiunque entri in contatto coi processi produttivi, la valorizzazione e salvaguardia dei sistemi di produzione locali, e una produzione mirata al fabbisogno locale per favorirne l'uscita dalla povertà.

Economia e diritti umani devono pertanto armonizzarsi per permettere a ogni individuo l'accesso a condizioni di vita migliori, favorire lo sviluppo sociale, garantire l'accesso alle risorse. Ed è proprio in tale contesto che l'ILO ha adottato nel '98 la Dichiarazione sui principi e i diritti in materia di lavoro, che consacra il già richiamato concetto di "*decent work*", finalizzato al rispetto della dignità umana di ogni lavoratore.

Gli aspetti dello sviluppo sociale inquadrati dall'ILO sono stati suddivisi in quattro macro-aree: la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, l'abolizione del lavoro forzato, l'abolizione del lavoro minorile, la non-discriminazione.

6. I Core Labour Standards (CLS).

La Costituzione dell'ILO enuncia gli obiettivi che caratterizzano tale organizzazione. Essi sono di triplice natura: umanitaria, politica e economica. Come prevede l'art. 1 l. c) della Costituzione stessa, viene affermata l'esigenza di cancellare la povertà in quanto estrinsecazione di un'ingiustizia sociale. Il secondo obiettivo è riferito alla pericolosità sociale rappresentata da un'industrializzazione che non contemperi una tutela sistematica dei diritti dei lavoratori; un malcontento diffuso può, infatti costituire un terreno fertile per delle rivolte.

L'ultimo scopo riguarda la necessità che tutti gli Stati si impegnino ad attuare tutte le misure necessarie per realizzare fattivamente i *labour standards*, poiché tali politiche hanno delle ricadute sui costi della merce e sulla concorrenza. E' dunque doverosa un'azione coordinata, onde evitare che alcuni Stati non collaborativi, *rectius* scorretti, traggano beneficio da tale comportamento, potendo beneficiare di mano d'opera a buon mercato.

La tripartizione del Diritto Internazionale del Lavoro avviene sulla base di: 1) garanzie di determinati diritti umani di base, 2) perseguimento di politiche sociali per favorire le condizioni di vita dei lavoratori, 3) norme volte a stabilire alcuni standard lavoristici di base che siano volti a fissare delle condizioni di lavoro minime al di sotto delle quali lo Stato incorre in un divieto.

Le norme volte a favorire il rispetto dei diritti della persona rientrano nei *core labour standards*. Dall'individuazione delle 8 convenzioni considerate fondamentali non si evince alcun limite alla possibilità di ampliare *in melius* le condizioni dei lavoratori quanto una totale esclusione per quel che riguardi un peggioramento della stessa. Un problema collegato alle politiche di attuazione dei CLS riguarda i Paesi in via di sviluppo poiché, come accennato nella trattazione della c.d. "clausola sociale", l'osservanza *tout court* di tali *standards* potrebbe comportare un aggravio economico. Per questo gruppo di Paesi è necessaria, pertanto, una politica di avvicinamento a tali *standards*,

onde evitare un'ulteriore emarginazione economica di questi dalla Comunità del Commercio Internazionale. Si evidenzia pertanto una stretta interconnessione tra i diritti sociali, i diritti del commercio e il diritto internazionale. Proprio dalla necessità di far fronte ai diversi livelli culturali, sociali e economici esistenti tra i vari Stati di una società globalizzata è emersa l'esigenza di stabilire una differenziazione tra i *core labour standards* e i *labour standards*, in quanto i primi costituiscono un obbligo di armonizzazione della normativa nazionale rispetto al dettato delle 8 Convenzioni fondamentali dell'ILO.

Fino ad ora si è menzionata solo un'accezione negativa per i Paesi in via di sviluppo nel fare propri i CLS in quanto troppo onerosi; il fenomeno del *dumping* sociale, in realtà, è correlato alla mancanza di attuazione di tali *standards* da parte di alcuni Stati. Lo sviluppo di condizioni lavorative dignitose e un aumento di retribuzione sono da considerarsi comunque una base imprescindibile al di là delle risultanze economiche di breve periodo, per garantire uno sviluppo socioeconomico sul medio periodo. La globalizzazione ha portato a un aumento degli scambi commerciali, intensificando il fattore concorrenziale soprattutto tra gruppi transnazionali di imprese e portando le multinazionali a implementare strategie produttive basate sul principio macroeconomico della massimizzazione del rendimento per capitale investito e l'abbattimento dei costi. Va sottolineato che le multinazionali sono gruppi assai complessi di imprese multiformi, che operano in Stati diversi e applicano diversi livelli di tutela degli standard lavoristici; esse impiegano, al contempo, un unico codice interno che regola le strategie dell'intero gruppo societario. Questa considerazione, che verrà approfondita nel paragrafo dedicato all'applicazione dei *core labour standards* da parte delle imprese multinazionali, nel serve fin d'ora a ribadire che le norme internazionali del lavoro si riferiscono agli Stati; mentre il rapporto tra l'ordinamento interno statale e l'armonizzazione dello stesso in base ai parametri convenzionali rientra nell'alea nella quale si muovono i gruppi societari. Tali imprese, che

hanno più sedi in diversi Stati, indirizzano i propri rami produttivi nei Paesi ove la manodopera è più a basso costo economico, mentre le sedi amministrative sono dislocate nei Paesi più avanzati, che garantiscono scambi commerciali più ampi. Tuttavia, gli Stati industrializzati ritengono che i Paesi in via di sviluppo adottino una condotta concorrenziale di tipo sleale (in virtù del c.d. *race to the bottom*), attuata perlopiù dalle multinazionali dei paesi occidentali stessi.

I Paesi in via di sviluppo, in realtà, obiettano che il prezzo finale dei prodotti è più basso rispetto agli altri beni di uguale fattura per fattori connessi non al rispetto dei *labour standards* ma alla c.d. legge sui vantaggi comparati. Legge che si basa sul vantaggio economico che può trarre un Paese dalla specializzazione produttiva di un bene, importandone un altro i cui costi di produzione siano svantaggiosi; creando così un mercato ove lo scambio commerciale produce beneficio su larga scala. Tale concezione del mondo e dell'economia deve considerarsi superata poiché un certo "obbligo" circa una specializzazione produttiva può portare non solo alla creazione di un monopolio in senso lato, ma anche a una frustrazione nelle scelte della politica d'impresa. Il rispetto dei CLS comporterebbe un aumento dei costi di produzione dei beni e una parificazione del valore degli stessi, garantendo l'aumento sia dei livelli occupazionali - obiettivo peraltro del *Decent Work* - ma anche del saggio reale del salario. Il rapporto tra produzione e aumento del reddito può generare un maggior valore di scambio tra la merce e il danaro; questo comporterebbe un aumento del potere d'acquisto dei salari. Se si dovesse arrivare a ciò, le imprese multinazionali non si potrebbero più giovare dei diversi costi di produzione dei beni; pertanto il permanere di questa situazione di differenze dei diritti dei lavoratori è un elemento di forza nell'elaborazione delle strategie di produzione a livello globale. In un mondo globalizzato anche a livello di comunicazione non poco rilievo rivestono le politiche promosse dalle società civili che favoriscono i prodotti c.d. *etically made*, la cui realizzazione è cioè basata sul rispetto dei diritti dei lavoratori e

della sostenibilità ambientale. Gli elementi costitutivi del vantaggio comparato nell'applicare i CLS quali i fattori di produzione, il reddito, le politiche economiche attuate dagli Stati in realtà dovrebbero essere sostenute dalla previsione di finanziamenti attribuiti ai Paesi in via di sviluppo per garantire l'attuazione degli standard.

Una parte della dottrina ha negato l'incidenza economica a livello internazionale che potrebbe derivare, per i Paesi in via di sviluppo, dal rispetto dei CLS; tale atteggiamento negazionista, in realtà, va a integrare una posizione protezionista da parte degli Stati industrializzati¹⁴⁷. Tale posizione si basa sulla considerazione dell'aumento dei prezzi determinato dal rispetto degli standard lavoristici, dalla specializzazione produttiva e dalla mancanza di interesse che avrebbero gli acquirenti verso i beni dall'aumento di prezzo degli stessi. In tale prospettiva viene evidenziato come il potere d'acquisto dei salari potrebbe diminuire a causa sia di eventuali sanzioni commerciali nei confronti degli Stati che non rispettano i CLS, sia per il valore economico dei beni, che porterebbe a un aumento del prezzo di ogni bene così prodotto; con il conseguente aumento del valore di ogni bene prodotto nel mercato di quella determinata nazione. Un aspetto, considerato dalle multinazionali, è rappresentato dall'eventuale limitazione di sovranità nella determinazione delle strategie socioeconomiche per gli Stati che si vedrebbero imposte i CLS, interferendo così con l'ordinamento interno e le politiche di sviluppo. In definitiva, non è di facile individuazione il rapporto tra impiego dei CLS e i costi di produzione finale di un bene e quanto questi possano influenzare le strategie manageriali delle *corporate*; per certo tali *standard* mirano all'abolizione della schiavitù e di ogni forma di violazione della dignità della persona umana. Al di là delle considerazioni di stampo economico, va ribadito come il diritto del lavoro sia riconducibile al genus dei diritti umani e riconosciuto quale principio fondamentale dalla Comunità internazionale. I

¹⁴⁷ SRINIVASAN T.N., *Trade and Human Rights, Discussion paper* n. 765, Economic Growth Center, Yale University, 1996; DI TURI C., *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, Milano, Giuffrè, 2007.

Core Labour Standards sono espressione di un insieme di principi e diritti fondamentali dell'uomo che poco hanno a che vedere con uno sviluppo socioeconomico di un determinato Paese; tali diritti sono universali e pertanto non divisibili e non relativizzabili rispetto a una situazione che può variare nel tempo e in base alle circostanze. I canoni ai quali rinvia la Dichiarazione del '98 sono immutabili e non possono essere compressi e si auspica che possano aumentare con una conseguente espansione delle tutele per i prestatori di lavoro.

Un problema da analizzare è costituito dall'osservanza, da parte degli Stati, dei CLS quali espressione dei diritti sociali dell'uomo. Gli Stati, rispetto ai diritti umani, hanno un duplice vincolo: il primo, un obbligo negativo che si contraddistingue dalla doverosità per lo Stato di astenersi da qualsiasi interferenza con l'esercizio dei diritti del singolo; il secondo, di carattere positivo, si traduce in un obbligo di fare per rendere effettivo il diritto. Una verifica circa il numero di ratifiche di determinate convenzioni funzionali ai CLS porterebbe alla costituzione di un codice di diritti dei lavoratori tutelabili attuando i meccanismi di controllo internazionale, rinviando di fatto alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo ai Patti e alle Convenzioni ILO. La prassi internazionale ha decretato la natura generale dei principi e delle norme che affermano i *Core Labour Standards*, ma tale portata non è assegnata agli altri *labour standards* anche se stabiliti nella Dichiarazione universale e nei Patti.

La Convenzione di Vienna del 1969 sul diritto dei trattati prevede che le convenzioni vincolino integralmente gli Stati che le hanno ratificate e, per un principio consuetudinario, sia vietata l'apposizione di riserve alle Convenzioni ILO¹⁴⁸. Per quel che concerne i CLS ci sono state 178 ratifiche per la Convenzione n. 29 e 175 per la Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato; 153 per la Convenzione n. 87 e 164 per la Convenzione n. 98 sulla

¹⁴⁸ PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, CEDAM, 1999.

libertà di associazione e contrattazione collettiva; 172 per la Convenzione n. 100 e 173 per la Convenzione n. 111 sulla parità di trattamento; 169 per la Convenzione n. 138 e 180 per la Convenzione n. 182 sulla protezione del lavoro minorile¹⁴⁹.

Nelle previsioni normative considerate fondamentali rientra il divieto di lavoro forzato obbligatorio, così come sancito nella Convenzione n.29 del 1930; viene individuato come lavoro forzato obbligatorio qualsiasi forma lavorativa alla quale la persona si sottoponga in maniera coercitiva e sotto la minaccia di un male. La Convenzione prevede delle eccezioni che al riguardano il servizio militare, le situazioni di emergenza e il lavoro riabilitativo svolto da chi è sottoposto a misure carcerarie. La Convenzione n.105 rappresenta un'ulteriore specificazione rispetto alla precedente in quanto sottolinea l'illiceità di qualsivoglia lavoro forzato quale strumento di educazione politica o disciplinare, soprattutto nei confronti dei lavoratori che facciano parte dei sindacati o a fini discriminatori. Eccezioni a tale disciplina sono previste dai lavori c.d. socialmente utili previsti dall'ordinamento interno degli Stati quale forma alternativa al servizio di leva obbligatoria; un altro aspetto è rappresentato dai corsi di formazione non retribuiti indirizzati ai giovani al fine di potergli conferire competenze professionali.

Le Convenzioni considerate fondamentali dalla Dichiarazione del '98 sono inoltre la n. 87 e la n. 98, sulla libertà sindacale e sul diritto alla contrattazione collettiva. Dal combinato delle due Convenzioni risulta non solo la libertà di tutti i lavoratori di fondare (e di aderire a) un sindacato, ma anche il divieto di ingerenze da parte degli Stati se non per motivi di ordine pubblico, il diritto alla contrattazione collettiva e il divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori che pongono in essere attività sindacali.

Relativamente al divieto di discriminazione, il principio della parità tra individui viene enunciato in due convenzioni: la n. 100 e la n. 111. La prima si riferisce al divieto di discriminazione basata sul sesso, *rectius* genere; la

¹⁴⁹ Dati reperibili sul sito: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO::>

seconda ha portata più ampia, riferendosi a ogni forma di discriminazione in sé per sé. La Convenzione n. 100 riguarda più nel dettaglio la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici con riferimento a un medesimo lavoro. La parità retributiva, in realtà, è un principio mutuato dal Preambolo della Costituzione dell'ILO, e si riferisce in maniera diretta all'eliminazione del fattore legato al genere nella determinazione del livello retributivo di un lavoratore. La tematica *de quo* in realtà non si riferisce alla parificazione di tutte le retribuzioni aventi diversa natura ma a tutte quelle attività lavorative caratterizzate da elementi di uguaglianza quali: categoria, livello, mansione. La Convenzione n. 111 ricomprende l'abolizione di tutte quelle fattispecie discriminatorie in materia di impiego nelle professioni. Tale Convenzione prevede anche l'attuazione di politiche miranti alla formazione dei lavoratori al fine di superare le differenze basate su diversi aspetti. La Convenzione stessa specifica quali siano le forme discriminatorie e le elenca dettagliatamente. Vanno evidenziate le discriminazioni basate sui pregiudizi, sull'origine nazionale e sul sesso. A tal proposito va specificato come la differenza di trattamento basata sul sesso sia di difficile superamento per motivi sociali, culturali e economici, quali anche la possibilità di avere manodopera a basso costo.

Quanto all'abolizione del lavoro infantile, va ribadito come le Convenzioni esprimano i principi fondamentali per i lavoratori e ricomprendano anche l'individuazione di quella che è da considerarsi una piaga a livello mondiale: il lavoro minorile. Il lavoro prestato dai minori in realtà è sempre stato privilegiato in quanto tali individui lavoravano per molte ore in maniera continuativa e a salari più bassi rispetto agli adulti. L'ILO si è fatto pertanto portavoce dell'esigenza di fissare un'età minima per accedere al mondo lavorativo e del divieto di determinate forme lavorative che, peraltro, spesso lavorative non sono; ciò in quanto rientrano nell'alveo delle condotte illecite o comunque pericolose per la salute. Nel 1973 con la Convenzione n.138 venne stabilito che i fanciulli non potevano accedere al mondo del lavoro fintanto

che fossero stati ancora in età scolare dell'obbligo, fissata in un limite non inferiore ai quindici anni. Per far fronte alla problematica del lavoro dei minori l'ILO ha istituito un programma speciale nel '92: l'IPEC (Programma Internazionale per l'abolizione del lavoro infantile).

Il fenomeno dello sfruttamento dei minori non è quantificabile in maniera chiara e precisa poiché l'elemento della clandestinità di tale forma lavorativa, nonché della illiceità di alcuni aspetti di essa, non giovano a una corretta individuazione della fattispecie. Il programma ha individuato come necessaria l'estirpazione delle peggiori forme di lavoro minorile quali la schiavitù e la tratta delle bambine, la vendita di organi, il reclutamento di fanciulli per avviarli alla prostituzione o impiegarli nella pornografia, impiegarli come corrieri della droga o attività collegate alle varie fasi di produzione della stessa, o ancora utilizzarli in attività pericolose quali l'estrazione mineraria nelle cave o miniere. Tale attività sono illecite; per tale motivo l'ILO le enuncia nel dettaglio, specificando che il fattore dell'età di per sé escluderebbe la possibilità di porre in essere numerose attività lavorative; la seconda convenzione, la n. 111, chiarisce le ragioni, legate soprattutto allo sfruttamento, per cui debba essere vietato il lavoro minorile.

6.1. La tutela del minore.

Le Convenzioni ILO n. 138 e n.182 trattano de “l'età minima di ammissione all'impiego” e delle peggiori forme di lavoro minorile.

L'art. 2, par. 3, della C. n. 138, fissa un'età minima per l'accesso al lavoro che è di 15 anni o, comunque, in un'età superiore in ragione del completamento della scuola dell'obbligo. I par 4 e 5 consentono ai Paesi in Via di Sviluppo, versanti in situazioni economiche particolari, di abbassare il limite di età ai 14 anni.

L'art. 3 par. 1, innalza il limite agli anni 18 per quei lavori che sono pericolosi per la salute, la sicurezza o la moralità dei minori inserendo, al par. 3, un

abbassamento del limite a 16 anni qualora siano garantite la salute, la sicurezza e la moralità e che sia stato assolto un obbligo formativo per tali attività.

L'art.7 al par. 1, nel trattare dei *light work*, riduce il limite ai 13 anni e 12 per i Paesi In Via di Sviluppo purché il lavoro non sia dannoso per la salute e lo sviluppo del minore e non pregiudichi l'assolvimento degli obblighi scolastici. La Convenzione n. 182 si riferisce a tutti gli infradiciottenni e riguarda ai sensi dell'art. 3 “tutte le forme di schiavitù o pratiche affini alla schiavitù, come la vendita o il traffico di minori, la schiavitù per debiti, la servitù e il lavoro forzato od obbligatorio, incluso il reclutamento forzato od obbligatorio dei bambini per l'utilizzo in conflitti armati, l'utilizzo o il fatto di procurare od offrire un minore per la prostituzione, per la produzione di materiale pornografico o per prestazioni pornografiche; l'utilizzo o il fatto di procurare od offrire un minore per attività illecite, in particolare per la produzione e il traffico di droga, così come definiti dai rilevanti trattati internazionali; il lavoro che, per la sua natura o per le circostanze nelle quali esso viene eseguito, può verosimilmente danneggiare la salute, la sicurezza o la moralità dei minori”.

Gli Stati sono tenuti ai sensi dell'art.1 a garantire l'effettività del divieto in parola e, ai sensi dell'art.7, par.2, a “fornire la necessaria e appropriata assistenza diretta per l'allontanamento dei minori dalle peggiori forme di lavoro minorile e per il loro reinserimento e la loro integrazione sociale; (c) assicurare l'accesso all'educazione di base gratuita, e, laddove possibile e appropriato, a corsi di formazione professionale, per tutti i minori sottratti alle peggiori forme di lavoro minorile; (d) identificare e raggiungere i minori soggetti a particolare rischio”.

6.2. Il divieto di lavoro forzato.

La Convenzione n. 29 introduce all'art.1 l'obbligo per gli Stati di abolire il

lavoro forzato, fornendone le caratteristiche delle fattispecie che lo integrano; ai sensi dell'art. 2, infatti: “ 1. Ai fini della presente Convenzione, l'espressione lavoro forzato od obbligatorio deve essere intesa come ogni lavoro o servizio che è preteso da ogni persona sotto minaccia di una sanzione e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.”

L'art.2 della Convenzione n. 29 va letto alla luce dell' art.1 della Convenzione n. 105, ove si prevedono le modalità attraverso le quali vengono imposte alcune forme di lavoro forzato, stabilendo che “ogni Membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che ratifica questa Convenzione si impegna a eliminare e non fare uso di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio: (a) come mezzo di coercizione politica o di educazione o come pena per il fatto di possedere o esprimere opinioni politiche od opinioni ideologicamente contrarie al sistema costituito politico, sociale o economico; (b) come modo per mobilitare o utilizzare la forza lavoro per scopi di sviluppo economico; (c) come mezzo di educazione della manodopera; (d) come sanzione per aver partecipato a scioperi; (e) come mezzo di discriminazione razziale, sociale, nazionale o religiosa”.

L'art 2 della Convenzione n. 29, al punto 2., chiarisce quali casi non rientrino nelle ipotesi di lavoro forzato, precisando che: “ai fini di questa convenzione, l'espressione lavoro forzato od obbligatorio non deve includere: (a) ogni lavoro o servizio preteso in virtù della normativa sulla leva militare obbligatoria per mansioni di carattere puramente militare; (b) ogni lavoro o servizio che fa parte delle normali obbligazioni civiche dei cittadini di uno stato totalmente autonomo; (c) ogni lavoro o servizio preteso da ciascuna persona come conseguenza di una condanna penale in un tribunale istituito dalla legge, purché detto lavoro o servizio sia eseguito sotto la supervisione e il controllo di un'autorità pubblica e che detta persona non sia assunta da o messa a disposizione di individui privati, società o associazioni; (d) ogni lavoro o servizio preteso in casi di emergenza, vale a dire in caso di guerra o di calamità o di pericolo di calamità e in generale ogni circostanza che possa

mettere a rischio l'esistenza o il benessere dell'intera popolazione o di parte di essa; (e) servizi pubblici di minore importanza, i quali, essendo realizzati da membri della comunità nel diretto interesse della stessa, possono perciò essere considerati come normali obbligazioni civiche che incombono sui membri della comunità, purché i membri della comunità o i loro diretti rappresentanti abbiano il diritto di essere consultati in merito alla necessità di tali servizi”.

L'art. 9 prevede delle ipotesi di lavoro coatto legittime che ricorrono allorquando: (a) il lavoro da eseguirsi o il servizio che deve essere reso siano di importante e diretto interesse della comunità chiamata a eseguire il lavoro o a rendere il servizio; (b) il lavoro o il servizio siano di attuale o imminente necessità; (c) il lavoro o il servizio non rappresenteranno un onere troppo gravoso per la popolazione attuale, avendo riguardo alla manodopera disponibile e alla capacità di questa di intraprendere il lavoro; (d) il lavoro o il servizio non comporteranno lo spostamento dei lavoratori dal loro luogo di residenza abituale; (e) l'esecuzione del lavoro o la prestazione del servizio saranno dirette in conformità con le esigenze di religione, vita sociale e agricoltura.

Il lavoro forzato lecito, ai sensi degli artt. 4, 5, 6 della C n. 29, non può essere imposto da soggetti privati; gli artt. 7 e 8 chiariscono che solo le autorità pubbliche possono ricorrere a tale strumento, nonché alle attività di supervisione dello stesso.

6.3. Il principio di non discriminazione.

La maggioranza dei diritti economici, sociali e culturali corrono il rischio di rimanere in qualche modo virtuali, poiché non godono tutti di una tutela effettiva. La Carta sociale europea raggruppa tre categorie di diritti: il diritto del lavoro, il diritto alla protezione sociale e i diritti culturali. Il diritto del lavoro ricomprende il diritto a un lavoro nel quale la persona possa realizzarsi e che possa garantire il sostentamento proprio e della propria famiglia, il

diritto a condizioni di lavoro dignitose, i diritti sindacali. I Patti, come la Carta sociale - l'uno strumento a carattere universale, l'altro a carattere regionale - non stabiliscono un diritto di azione individuale o statale né la previsione di sanzioni per la violazione di uno dei diritti. L'individuo si ritrova pertanto a beneficiare virtualmente di diritti non facilmente tutelabili. In tale ottica va considerata l'opera della Corte europea dei diritti dell'uomo quale organo di controllo che assicura che sia tutelato il diritto enunciato nella CEDU.

La linea di demarcazione per i diritti individuali passa attraverso la tutela reale da parte del diritto positivo. I diritti garantiti dalle Convenzioni internazionali di protezione dei diritti dell'uomo riguardano diversi regimi di tutela: protezione assoluta per i diritti intangibili, protezione relativa per i diritti comprimibili¹⁵⁰.

In ogni caso l'effettività del diritto è collegata all'effettività dei controlli. Il diritto alla non discriminazione è un diritto trasversale poiché riguarda il godimento anche di altri diritti, o è in essi comunque contenuto. La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo all'art. 2 enuncia il principio dell'uguale dignità di tutti gli esseri umani; il principio di non discriminazione è previsto da tutti gli strumenti internazionali che riguardano la protezione dei diritti dell'uomo: Patto sui diritti sociali, economici e culturali, art.2; CEDU, art.14; Carta africana, art.2. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha stabilito il principio di non discriminazione come un principio fondamentale sotteso alla Convenzione stessa¹⁵¹.

Un trattamento uguale è riservato a individui uguali e questo implica l'esistenza di una norma che preveda l'uguaglianza di trattamento. L'insieme dei diritti protetti dalla Convenzione e il divieto di discriminazioni vanno valutati di pari passo in quanto ogni diritto è suscettibile di essere violato

¹⁵⁰ Le clausole di deroga prevedono l'inderogabilità dei diritti intangibili, che gli stati si obbligano a garantire anche in situazioni di emergenza, al contrario dei diritti comprimibili, che sono sacrificabili in situazioni emergenziali. V., sul punto, EBOLI V., *La tutela dei diritti umani negli stati d'emergenza*, Milano, Giuffrè, 2010.

¹⁵¹ Corte EDU Strain/Romania, 21 luglio 2005, p.f. 59.

attraverso un comportamento o un'azione discriminatoria. Da qui si evince che la non discriminazione è un diritto che si estrinseca soltanto in relazione a un altro verso il quale ha un rapporto di dipendenza.

Come si è detto, il divieto di discriminazioni è preso in esame dalla CEDU e dai Patti delle Nazioni Unite. L'art. 14 della CEDU prevede tale principio sempre in collegamento con un altro diritto o libertà, quale elemento rafforzativo dello stesso. Secondo la giurisprudenza della Corte, tuttavia, non si può limitare l'applicabilità della tutela dell'art. 14 CEDU solo in relazione a un altro dettato normativo, perché il principio di non discriminazione ne risulterebbe svuotato di utilità autonoma. La portata autonoma di tale articolo è risultata pertanto dalla sua configurabilità quale parte integrante di ciascuna delle disposizioni garantite che riguardino i diritti e le libertà¹⁵², L'applicazione dell'art. 14 riguarda, pertanto, le ipotesi di violazione di una delle disposizioni della Convenzione e tale condizione viene valutata dal giudice quale diritto addizionale.

La modalità di esercizio della libertà sindacale deve essere informata al rispetto del principio di non discriminazione anche quando il contenuto di tale diritto è liberamente definito dallo Stato. La Corte definì come non necessario pronunciarsi sul grado di discriminazione quando viene constatata un'altra violazione che sia separata da un diritto tutelato dalla Convenzione¹⁵³. Solo in seguito la Corte intervenne fornendo il primo esempio di previsione autonoma del principio di non discriminazione nel senso che fornì una visione d'insieme della violazione constatata ove il comportamento discriminatorio era preminente rispetto al diritto di cui avrebbe dovuto avere carattere accessorio¹⁵⁴. L'art. 14 pertanto è allocato tra le norme CEDU e va considerato sempre in relazione a una norma sostanziale della stessa; perciò il principio di non discriminazione viene attratto nel campo dei diritti sociali quale il diritto

¹⁵² Corte EDU Inze/Austria, 28 ottobre 1987, A. 126 par. 36.

¹⁵³ Corte EDU, Chiesa Cattolica contro Grecia, 16 dicembre 1997, par. 47.

¹⁵⁴ Corte EDU, Aziz/Cipro, 22 giugno 2004.

del lavoro. Gli Stati hanno un obbligo positivo circa la protezione da ogni forma di trattamento di tipo discriminatorio sugli individui. Il Comitato dei diritti dell'uomo ha fornito un'interpretazione dell'art. 26 dei Patti che respinge l'ipotesi di una reiterazione di quanto previsto nell'art. 2 del Patto stesso. Il principio di uguaglianza davanti alla legge e l'abolizione di qualsiasi forma discriminatoria rilevano soprattutto in campo giuslavoristico. L'art. 26 dei Patti, tuttavia, va più in profondità, in quanto configura un obbligo per gli Stati di non elaborare norme dal contenuto discriminatorio. Qui rileva come il diritto alla non discriminazione abbia una portata autonoma nei Patti, rispetto alla previsione della CEDU. I criteri che contraddistinguono la discriminazione sono dati dalla differenza di trattamento che subisce l'individuo nell'esercizio o nel godimento di un diritto riconosciuto dall'ordinamento, in mancanza di una giustificazione oggettiva e ragionevole. Per arrivare a delimitare il territorio sul quale si muova la nozione di discriminazione bisogna però definire quello di uguaglianza formale e sostanziale. La prima riguarda una distinzione tra situazioni analoghe o comparabili, la seconda riguarda le cosiddette forme di disuguaglianze compensative. L'uguaglianza sostanziale riguarda un obbligo per lo Stato di adottare quelle misure atte a garantire l'esercizio effettivo dell'uguaglianza di trattamento per gli individui. Il canone della disuguaglianza compensativa riguarda i casi di discriminazione nei confronti delle donne; viene attribuito un trattamento migliore alle donne in quanto oggetto di discriminazioni. Un aspetto importante della condotta discriminatoria riguarda la modalità in cui questa viene perpetrata ai danni dell'individuo e sono dirette o indirette.

Sussiste discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga sulla base di uno qualsiasi dei motivi per cui la discriminazione è vietata.

La discriminazione indiretta sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone facenti parte di

un gruppo protetto, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Un esempio può essere dato dall'apertura di una selezione per il passaggio a un livello superiore ove sia necessario un determinato punteggio basato sull'orario lavorativo. In tale caso, è evidente come il *full-time* sia un orario utilizzato prevalentemente dagli uomini e come diversamente le donne ricorrano frequentemente al *part-time*. La discriminazione non è diretta ma mediata in quanto se lo Stato non interviene con normative *ad hoc* per rimuovere le disparità; in questo caso tra i sessi, è evidente come i vincitori della suindicata selezione possano essere prevalentemente uomini.

6.4. La libertà sindacale e la contrattazione collettiva.

Come già anticipato, le norme dell'ILO offrono una tutela più ampia e specifica rispetto a quelle dei Patti del '66, dal contenuto più generale. Le norme dell'ILO hanno inoltre un valore prevalente per la loro maggiore specificità proprio perché i Patti delineano l'intera categoria dei diritti umani, dei quali uno è il diritto del lavoro comprensivo anche della libertà sindacale, che garantisce il dialogo tra le parti sociali. Tale principio, che involge uno spaccato della nozione di "*decent work*", verrà analizzato, quale espressione della libertà di associazione e di contrattazione collettiva, sia attraverso le norme a carattere universale, sia attraverso le norme a carattere regionale europeo, come interpretate dalla Corte europea dei diritti dell'uomo. La libertà sindacale, cioè la libertà per tutte le persone di costituire e di aderire a un sindacato al fine del perseguimento di uno scopo comune, può essere considerata un aspetto del diritto della libertà di riunione e di associazione. Tale diritto individuale a esercizio collettivo viene postulato e tutelato nelle norme a portata generale dagli artt. 4 e 23 della Dichiarazione Universale dei

Diritti dell'Uomo e dall'art. 12 della Carta di Nizza; in quelle a carattere settoriale, dalla Costituzione ILO e dalla Convenzione n. 87; in quelle relative ai diritti civili e politici dall'art. 11 CEDU e dagli artt. 1 e 22 dei Patti del '66; e in quelle riferite ai diritti economici e sociali dall'art. 8 dei Patti e dall'art. 5 della Carta Sociale Europea. Dal ventaglio di norme succitate emerge come la libertà sindacale sia un crocevia di diritti civili e politici come di diritti economici e sociali, che permette l'affermarsi del diritto del lavoro quale diritto in continua evoluzione, grazie anche alla opera dei sindacati. Va sottolineato come la Corte Edu sia intervenuta numerose volte con riferimento all'art. 11 CEDU pronunciandosi conseguentemente anche sulla libertà di riunione e di associazione. La libertà di fondare un sindacato è connaturata al diritto di darsi delle regole proprie e di amministrarsi senza ingerenza alcuna da parte di terzi¹⁵⁵. La libera adesione a un sindacato sembra essere pertanto pacifica. Tale fattispecie sembrerebbe sancita dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, agli artt. 2 e 20, e - a livello regionale - anche nella Carta africana agli artt. 2 e 10, che prevede il divieto di far parte di un'associazione contro la propria libertà.

L'ipotesi di una libertà negativa a far parte di un sindacato ha incontrato diversi ostacoli. Dapprima nel caso inglese del c.d. *closed shop*, ove il prerequisito per l'assunzione presso un'impresa, era l'iscrizione a un certo sindacato; e la Corte di giustizia non mancò di riconoscere la libertà negativa sindacale, intesa quale libertà di non aderire ad alcun un sindacato¹⁵⁶. E in seguito consacrò l'esistenza di tale diritto, senza però pronunciarsi sulla sua posizione di contraltare rispetto alla libera volontà di aderire a un sindacato¹⁵⁷. La problematica non è di poco conto: la configurazione di tale libertà negativa nell'alveo del suo diritto positivo (la libertà di aderire a un sindacato),

¹⁵⁵ Johansson/Suède, 7 maggio 1990, A. 65.

¹⁵⁶ Young/Regno Unito, 13 agosto 1981, A. 44.

¹⁵⁷ Sirgurjonsson/Islande, 30 giugno 1993, A. 264.

comporterebbe infatti degli obblighi positivi per gli Stati¹⁵⁸. L'art. 11 CEDU, poiché si applica a dei diritti individuali ad esercizio collettivo, deve essere garantito dagli Stati che hanno l'obbligo di attuare tutte quelle misure necessarie volte al rispetto effettivo del diritto a non far parte di un sindacato. La libertà sindacale è un'espressione dell'autonomia decisionale della persona. Sembrerebbe trasparire da tale accezione dell'art.11 un altro aspetto della libertà sindacale, quale appunto è la libertà di espressione e il conseguente obbligo, per gli Stati, di proteggere le opinioni personali dei cittadini¹⁵⁹. La Corte aveva posto delle condizioni alla pratica degli accordi di monopolio sindacale quali la libertà di pensiero, coscienza e religione, il genuino consenso degli aderenti e non la progettazione del conseguimento di un'opportunità lavorativa o meno. Ormai, secondo un consolidato orientamento interpretativo della Corte di Giustizia, tali monopoli non sono più considerati necessari per assicurare la tutela effettiva della libertà sindacale.

Così come la persona ha il diritto di aderire o meno a un determinato sindacato, bisogna chiedersi se un sindacato possa o meno rifiutare un lavoratore per una questione ideologica o politica. Il diritto per i sindacati di scegliere liberamente i propri associati è stato riaffermato dalla Corte nella valutazione di un caso di divergenza tra gli ideali politici perseguiti dall'associazione dei lavoratori e quelli di un prestatore di lavoro¹⁶⁰. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha più volte omesso di riconoscere la libertà sindacale quale diritto autonomo e specifico e non derivato dalla libertà di riunione e di associazione¹⁶¹. L'art. 11 della CEDU prevede il diritto sindacale ma non specifica alcunché dal quale si possa evidenziare il margine di

¹⁵⁸ V. Gustafsson/Svezia, 25 aprile 1996.

¹⁵⁹ Soresen più uno/ Danimarca, 11 gennaio 2006.

¹⁶⁰ ASLEF/Regno Unito, 27 febbraio 2007.

¹⁶¹ Schmidt/Svezia, 6 febbraio 1976, A. 2; Young/Regno Unito, 13 agosto 1981, A. 44.

apprezzamento degli Stati. In tal senso giova citare la generalità e la vaghezza di quanto enunciato persino nella Carta sociale europea agli artt. 5 e 6. Non viene tutelata specificamente nessuna delle modalità di esercizio del diritto alla libertà sindacale: né un diritto alla consultazione sindacale, né alla negoziazione e alla conclusione di accordi collettivi di lavoro, né alla retroattività di un accordo collettivo vantaggioso per i lavoratori., né allo sciopero. L'assenza di garanzie specifiche non implica però l'assenza di controlli; lo Stato può scegliere liberamente i mezzi, sempre entro i limiti dell'art. 14 CEDU.

La Carta sociale europea, all'art. 6, prevede lo sciopero inquadrandolo quale diritto derivato dal più ampio diritto alla negoziazione collettiva, quale modalità di condotta della stessa, che incontra il proprio limite nelle norme imperative dello stato come d'altra parte è previsto nei Patti del '66, al cui art. 8 si afferma che il diritto di sciopero è "esercitato conformemente alle leggi di ogni stato". Sugli stati grava un obbligo di risultato; è stata la Corte ad affermare che la legislazione nazionale deve permettere ai sindacati di poter lottare per la difesa degli interessi dei propri membri, garantendogli il diritto di essere ascoltati, al fine di far conoscere le proprie rivendicazioni¹⁶². La Corte ha operato un'incessante interpretazione estensiva dell'art. 11 CEDU, al fine di garantire le modalità di esercizio del diritto sindacale. Il diritto alla negoziazione collettiva è stato ammesso in una prima fase implicitamente, costituendo in capo agli Stati l'obbligo positivo di vigilare affinché i membri di un sindacato possano ricorrere a un loro rappresentante che tratti con i datori di lavoro¹⁶³. In un secondo momento ha affermato che il diritto alla negoziazione collettiva ha quale corollario il diritto alla libertà sindacale. Il diritto sindacale viene individuato quale mezzo essenziale per garantire gli interessi dei lavoratori¹⁶⁴. La Corte, nell'enunciare tale interpretazione

¹⁶² Sindacato nazionale di polizia belga/Belgio, 27 ottobre 1975, A. 19.

¹⁶³ Wilson/Regno Unito, 2 luglio 2002.

¹⁶⁴ Demir/Turchia, 12 novembre 2008, Gr. Ch, p. 155 e 157.

evolutiva dell'art. 11, si è avvalsa dell'orientamento del Comitato europeo dei diritti sociali con riferimento all'art. 6 par. 1 della Carta sociale europea e della Convenzioni n. 98 e 151 dell'ILO. Un percorso analogo ha interessato il diritto di sciopero. La Corte europea difatti non ha incluso tale diritto tra le libertà sindacali, per poi affermare, in un'importante pronuncia, che lo sciopero rappresenta una delle più importanti espressioni di tali diritti sanciti dalle Convenzioni dell'ILO e dalla Carta sociale europea¹⁶⁵ ¹⁶⁶. Numerosi sono stati gli interventi della Corte nel riaffermare che il divieto di sciopero imposto dagli Stati ai sindacati costituisca un'ingerenza nell'esercizio del diritto garantito dall'assunto dell'art. 11 CEDU¹⁶⁷. Di rilievo anche la posizione assunta dalla Corte in merito all'esclusione della punibilità di un lavoratore, attraverso una sanzione disciplinare, per aver legittimamente partecipato a un'attività sindacale consistente in uno sciopero¹⁶⁸.

7. Interazioni tra il diritto internazionale del lavoro e del commercio e il mancato punto d'incontro attraverso la c.d. "clausola sociale".

La mancata adozione della Carta dell'Avana, che aveva lo scopo di vincolare gli Stati firmatari alla cooperazione economica e sociale, interruppe il progetto di costituzione di un'Organizzazione internazionale del commercio (in inglese: *International Trade Organization*, ITO), che perseguisse l'obiettivo di promuovere la crescita economica e di abolire le condizioni di lavoro al di sotto degli standards in ragione della libera concorrenza¹⁶⁹.

Proprio nella Carta dell'Avana si rinviene la prima c.d. clausola sociale

¹⁶⁵ *Satilms/Turchia*, 17 giugno 2007, p. 68.

¹⁶⁶ *Enerji Yapi-Sol Sen/Turchia*, 21 aprile 2009.

¹⁶⁷ *UNISON/Regno Unito*, 10 gennaio 2002, n.53574/99.

¹⁶⁸ *Karaçav/Turchia*, 27 marzo 2007 p. 37.

¹⁶⁹ Sul tema v., PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2015.

laddove, ai sensi dell'art. 7, si disponeva che “tutti gli Stati membri riconoscono che le misure relative all'impiego di manodopera devono tenere pienamente conto dei diritti riconosciuti ai lavoratori da dichiarazioni, convenzioni e accordi; i paesi hanno un interesse comune nella realizzazione e nel mantenimento di norme eque del lavoro. Gli Stati riconoscono che l'esistenza di condizioni di lavoro inique, in particolare nei settori di esportazione, è fonte di attriti negli scambi e, di conseguenza, si impegnano a prendere tutte le misure necessarie all'eliminazione di tali disparità. Gli Stati membri che fanno parte dell'ILO cooperano con questa organizzazione e per tutte le questioni relative alle norme di lavoro che verranno sottoposte all'ITO questa consulterà l'ILO e collaborerà con essa”.

Con il termine clausola sociale si intende indicare una serie di norme che riguardano i diritti sociali fondamentali, i quali devono essere rispettati affinché gli Stati firmatari possano beneficiare dei vantaggi derivanti dalla liberalizzazione del commercio internazionale.

Alla base dell'introduzione della clausola sociale vi era la volontà di “punire” mediante sanzioni commerciali, limitative all'importazione di beni prodotti in violazione dei diritti sociali fondamentali gli Stati membri che non avessero rispettato le otto *core convention* dell'ILO¹⁷⁰.

Uno dei principali motivi che fece naufragare il progetto della Carta dell'Avana è dovuto alla presenza di una clausola sociale, e al riconoscimento del ruolo dell'ILO nell'attività di consultazione con l'ITO. E' per tali ragioni che il successivo Accordo *General Agreement on Tariffs and Trade* (di seguito GATT) del '47 si limita a ad abolire progressivamente le barriere e le tariffe doganali al fine di liberalizzare gli scambi internazionali, non includendo una

¹⁷⁰ V. ADDO, KOFI, “*The Correlation Between Labour Standards and International Trade Which Way Forward?*” in *Journal of World Trade*, vol. 36, n. 2, 2002.

clausola sociale né rinviando ad alcuna collaborazione con l'ILO¹⁷¹.

In sede di Uruguay Round si discusse circa la possibilità di apporre una clausola sociale, tra gli obblighi da rispettare negli scambi commerciali, onde evitare l'effetto del *dumping* sociale, ma si scontrarono due correnti di pensiero opposte. Una parte degli Stati auspicava l'affermarsi di tale clausola per poter contrastare la violazione delle norme internazionali del lavoro; un'altra, poi prevalsa, era contraria per una serie di motivi di taglio socio-economico¹⁷².

Nel 1994, durante una sessione del GATT, l'ultimo ciclo di accordi multilaterali, l'*Uruguay Round*, venne siglato un accordo tra 124 Paesi, istitutivo dell'Organizzazione Mondiale del Commercio (OMC) e comprensivo dei negoziati intercorsi fino a quel momento; anche in tale occasione non venne fatta nessuna menzione di una possibile collaborazione tra l'OMC e l'ILO, né dei diritti sociali fondamentali¹⁷³.

La possibilità inserire una clausola sociale nel GATT ha incontrato una serie di ostacoli.

La prima criticità è rappresentata dal concetto di standard sociale, ovvero quali siano le norme che devono essere rispettate negli scambi commerciali¹⁷⁴.

Le Convenzioni dell'OIL, che vincolano gli Stati membri, già prevedono dei diritti incondizionati, ovvero non comprimibili in ragione delle convergenze

¹⁷¹ In quell'occasione venne consacrato il principio del c.d. *single undertaking* per il quale, aderendo all'OMC, si accettano simultaneamente tutti gli Accordi allegati ad esso quali parti integranti dell'Accordo istitutivo dell'OMC, tra i quali il GATT-'94 (in base all'art.1 a della Convenzione di Vienna sul diritto dei trattati del '69). Questo principio ha segnato una chiara linea di demarcazione tra gli Accordi intercorsi tra gli Stati fino all'istituzione dell'OMC e dal '95 in poi, poiché in questa nuova fase si è assistito a un'improvvisa uniformazione del diritto del commercio. In tale ottica di armonizzazione e superamento delle differenze normative, viene da sé l'obbligo per gli Stati di modificare la disciplina dell'ordinamento interno alle norme dell'Accordo.

¹⁷² Un approfondimento sul tema è offerto da PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, op. cit..

¹⁷³ L'Organizzazione mondiale del commercio, gestisce inoltre il *Multilateral Trade System*, il sistema creato ad hoc dall'Accordo GATT, e storicamente voluto al fine di promuovere lo scambio di beni e di sviluppo economico attraverso la riduzione dei dazi doganali voluti dal protezionismo che ha caratterizzato il commercio durante la seconda guerra mondiale.

¹⁷⁴ Sul tema v., PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, op.cit..

avverse politiche o sociali, che sono i quattro *Core Labour Standards*¹⁷⁵.

La clausola sociale da tale prospettiva assumerebbe una funzione meramente codificatoria delle regole del diritto consuetudinario e dei principi già operanti nel diritto internazionale.

Le ragioni ostative all'adozione di una clausola sociale sembrano piuttosto derivare dalla terrina dei vantaggi comparati seguita dall'OMC¹⁷⁶.

La Dichiarazione ministeriale di Singapore non lascia spazio ad alcun dubbio affermando di “rifiutare l'uso delle norme del lavoro a fini protezionistici e convengono che vantaggi comparativi dei paesi, in particolare dei paesi in via di sviluppo a bassi salari, non devono essere in alcun modo essere messi in discussione”. Il principio indica chiaramente la volontà di portare avanti i processi di integrazione delle economie nazionali, senza considerare un'armonizzazione del diritto del lavoro internazionale, lasciato alla competenza delle legislazioni nazionali.

L'ILO è intervenuta in proposito affermando nella “Dichiarazione sulla giustizia sociale per una mondializzazione giusta”, adottata a Ginevra il 10 giugno 2008, che: “la violazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro non possono essere invocati negli utilizzati come vantaggi comparativi legittimi”¹⁷⁷.

Qualora non vengano effettivamente rispettati i principi sociali fondamentali, la clausola sociale include anche una sanzione, consistente nella possibilità di escludere dai benefici degli accordi di libero scambio quegli Stati che operano in dispregio delle regole giuslavoristiche.

Molti Paesi emergenti vedono nella clausola sociale una sorta di protezionismo mascherato, in quanto il raggiungimento di alcuni *standards* influirebbe negativamente sia sugli investimenti stranieri sia sui costi del

¹⁷⁵ Per la disamina dei singoli diritti umani fondamentali v. *supra*, il paragrafo 6.

¹⁷⁶ LEARY, V.A., “*WTO and the Social Clause: Post-Singapore*”.in *The European Journal of International Law*, vol. 8, 1997.

¹⁷⁷ PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, op. cit., p. 78.

lavoro. Lo scopo di queste regole, tuttavia, non è quello di eliminare i vantaggi comparativi, ma di cancellarne gli effetti, quale ad es. il dumping sociale, creando un sistema ove i siano rispettati gli *standard* minimi di lavoro.

In un rapporto del '97 l'ILO ha illustrato in concetto di dumping sociale, secondo il quale “una concorrenza sfrenata può inibire lo sviluppo della condizione dei lavoratori di uno stato, proprio a causa della libera circolazione di merci e capitali e della richiesta di manodopera a livelli retributivi sempre più bassi, *rectius*, competitivi da parte di altri Stati¹⁷⁸. Da questo comportamento, mutuato dalle pratiche commerciali scorrette, derivano danni economici di notevole importanza per lo Stato importatore di merci che diventano sottocosto, rispetto a quelle di produzione interna, a causa della sottoretribuzione dei lavoratori che può portare al crollo della produzione del bene in questione o al livellamento verso il basso degli *standards* lavoristici”.

Il “Gruppo di lavoro sulla dimensione sociale della liberalizzazione del commercio internazionale” (dell'ILO) ha sostenuto che il rispetto delle regole previste nelle Convenzioni dell'ILO potrebbe essere desunto dalla vendita dei prodotti a un “valore normale”; dalla vendita a prezzi inferiori al valore normale si potrebbe desumere il *dumping* sociale derivante dalla violazione dei *Core Labour Standards*¹⁷⁹.

L'art. VI, co.1 del GATT prevede una definizione di dumping che “permette l'introduzione dei prodotti di un Paese sul mercato di un altro Paese ad un prezzo inferiore al loro valore normale” che è tale se è “inferiore al prezzo comparabile praticato nel corso di operazioni commerciali normali per un prodotto simile, destinata al consumo nel Paese esportatore”, o se è “inferiore al prezzo comparabile più elevato praticato per l'esportazione di un prodotto simile verso Paese terzo nel corso di operazioni commerciali normali”.

¹⁷⁸ “L'azione normativa dell'ILO nell'ora della globalizzazione”, direttore generale ILO, Ginevra, 1997.

¹⁷⁹ V., PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, op. cit..

Le clausole sociali, che abbiano ad oggetto il rispetto di quanto previsto nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO, potrebbero essere inserite nell'Accordo in esame, in considerazione del concetto di dumping dei prezzi affermato nel GATT. Le clausole avrebbero così lo scopo di rafforzare la tutela effettiva dei diritti umani, già universalmente riconosciuti, attraverso le sanzioni commerciali.

L'art. XX del GATT, che non è mai stato invocato, riguarda una serie di deroghe denominate eccezioni generali, che stabiliscono una riserva di giurisdizione per gli Stati autorizzati a perseguire la liberalizzazione del commercio subordinatamente ad alcuni interessi di politica nazionale.

Gli Stati potrebbero adottare delle misure protezionistiche del mercato dall'importazione di merce prodotta come manodopera a basso costo, impiegando misure restrittive del commercio internazionale basate sulla valutazione dei processi produttivi di un bene importato.

L'art. XXIII del GATT potrebbe costituire una sorta di "*general clause*" all'interno della quale rendere operativa la clausola sociale. Un contraente che consideri il vantaggio risultante dall'Accordo "annullato o compromesso", o che la realizzazione di un obiettivo sia compromesso dalla condotta di altri, o che "esista un'altra situazione" tale da annullare o compromettere tali vantaggi, è legittimato a chiedere l'attivazione di un'inchiesta che può comportare, per lo Stato indagato, la sospensione delle concessioni o altri obblighi dell'Accordo¹⁸⁰.

Al Congresso dei sindacati inglesi (TUC) l'espressione "altra situazione" venne interpretata come la violazione degli standards in materia lavoro; per tale motivo essi chiedevano l'applicabilità delle sanzioni commerciali previste dall'art. XXIII GATT, per la tutela dei diritti dei lavoratori. I principali oppositori di tale iniziativa furono però i Paesi in Via di Sviluppo, accettarono contrari all'inserimento di una clausola sociale che si sarebbe attuata tramite

¹⁸⁰ Sul tema v. PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, op.cit..

una deroga sulle attività commerciali previste dall'art. XX del GATT; il che spiega la ragione per cui i lavori sulla previsione di "clausola sociale" a livello di OMC sono naufragati.

7.1. I *Free Trade Agreements* (FTA).

Gli accordi di libero scambio i c.d. "*free trade agreements*" (FTA) sono dei trattati internazionali negoziati e conclusi tra due o più Stati¹⁸¹.

I FTA istituiscono un'area di libero scambio all'interno della quale il commercio della totalità o della maggior parte dei beni e servizi avviene senza l'imposizione di barriere tariffarie o quote di importazione. A differenza di un mercato comune, tuttavia, capitale e forza lavoro non possono muoversi liberamente. I Paesi firmatari di un FTA abitualmente impongono dazi tariffari uniformi sul commercio con i Paesi non membri.

I FTA possono prevedere delle clausole sociali che stabiliscano una riduzione dei dazi doganali concessa dai Paesi Industrializzati ai Paesi in Via di Sviluppo, a patto che questi ultimi si conformino a determinati parametri sociali. Storicamente il primo FTA è stato il Trattato di Roma del 1957, il quale non conteneva disposizioni di diritto del lavoro¹⁸².

L'inizio della strategia di inclusione di una clausola sociale in un FTA è rappresentato dall'accordo del 1995 sottoscritto tra Stati Uniti, Messico e Canada: il *North American Agreement on Labor Cooperation* (NAALC)¹⁸³. Il NAALC è un c.d. "*side agreement*"¹⁸⁴ del *North American Free Trade Agreement* (NAFTA); non ne è infatti parte integrante, ed è volto a tutelare i

¹⁸¹ I FTA ricalcano il sistema di c.d. "preferenze generalizzate" (SPG) che venne promosso, dalla United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), nel 1971.

¹⁸² Per l'ampio elenco di tali Accordi, v. il sito: <http://wits.worldbank.org/gptad/library.aspx>.

¹⁸³ EBERT, F. et al., *Social dimensions of free trade agreements*, International Institute for Labour Studies, ILO, Ginevra, 2013, p. 19.

¹⁸⁴ PERULLI, A., *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, CEDAM, 1999.

diritti quesiti dai lavoratori nordamericani dagli effetti negativi rappresentati dal libero scambio, non tanto con il Canada quanto con il Messico, ove il minor costo economico e normativo del lavoro poteva determinare un *dumping* sociale¹⁸⁵.

All'art.1 sono elencati gli obiettivi, tra cui, alla lett. a), “*improve working conditions and living standards*” e, alla lett. f), e “*promote compliance with, and effective enforcement by each Party of, its labor law*”.

Il NAALC prevede una procedura complessa attraverso la quale uno Stato può adottare delle sanzioni commerciali nei confronti di un altro Stato facente parte del Trattato, quale qualora quest'ultimo non ottemperi agli obblighi sottoscritti. Il procedimento è articolato in cinque stadi; il primo si svolge innanzi al *National Administrative Office* (NAO); poi avvengono le consultazioni ministeriali; di seguito vi è la fase presso l'*Evaluation Committee of Experts* (ECE), dopodiché si prosegue davanti al Consiglio Ministeriale della Commissione; l'iter si conclude presso un collegio arbitrale nominato ad hoc.

Le clausole sociali previste nei FTA sono in netto aumento. Tra questi Accordi va evidenziato il *Trade Act* del 2002 nel quale gli Stati Uniti hanno inserito i Core Labour Standard dell'ILO nei diritti oggetto di tutela nella negoziazione degli accordi commerciali.

Gli Stati Uniti, riferendosi alle Convenzioni dell'ILO, si limitavano tuttavia a quelle oggetto della loro ratifica (ovvero la Convenzione. n. 105 e la n. 182), rispettivamente sul divieto del lavoro forzato e sul divieto del lavoro minorile¹⁸⁶. Tra l'Unione Europea e gli Stati Uniti sono stati intrapresi dei negoziati; questi ultimi, con l'inizio della presidenza Trump, risultano però in

¹⁸⁵ BIESZCZAT, F. H., “*Labor provisions in trade agreements: from The NAALC to now*”, in *Kent Labour Review*, n. 83, 2008.

¹⁸⁶ Ibidem.

una fase di stallo¹⁸⁷. Essi sono finalizzati alla stipula del c.d. *Transatlantic Trade and Investment Partnership* (TTIP), che prevede non solo il libero commercio ma anche l’inserimento di una clausola sociale di notevole rilievo, che avrebbe comportato l’effettività delle Convenzioni ILO anche negli USA, oltre ad altri standard di lavoro¹⁸⁸.

La presenza delle clausole sociali nei FTA comporta, in larga parte, l’effettiva sanzionabilità delle violazioni dei diritti dei lavoratori compiute da Stati contro altri Stati¹⁸⁹; ciò diversamente dalle Convenzioni dell’ILO, che sono e rimangono strumenti di natura programmatica e di impulso nella formulazione delle normative regionali e nazionali. La violazione da parte di uno Stato delle clausole sociali, previste nei FTA, riguardanti i diritti dei lavoratori, sussisterebbe ogni qualvolta questi non abbia applicato il diritto interno; tuttavia è chiaro che la lesione dei diritti riguarda principalmente la condotta datoriale, e che molti Stati non dispongano del potere economico necessario per ottenere il rispetto degli standard negoziati.

8. Il ruolo delle parti sociali a livello europeo e la contrattazione collettiva.

Il Trattato di Roma (TCE) istituì nel 1957 la Comunità Economica Europea (CEE); esso comprendeva, oltre gli aspetti di natura economica, anche quelli in materia di “politica sociale”¹⁹⁰.

¹⁸⁷ Sul punto v. PERULLI, A., *Sostenibilità, diritti sociali e commercio internazionale: la prospettiva del Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)*, WP CSDLE Massimo D’Antona, INT. 115, 2015; FAIOLI, M., “Libero scambio, tutele e sostenibilità. Su cosa il Ttip interroga il (nuovo) diritto del lavoro”, in RGL, 2016, p. 781 ss..

¹⁸⁸ Sull’argomento: COMPA, L., “*Labor Rights and Labor Standards in Transatlantic Trade and Investment Negotiations: An American Perspective*” in *The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP). Implications for Labor*, Monaco, International Centre for Diffraction Data, 2014.

¹⁸⁹ BOLLE, M.J., *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements*, CRS Report for Congress, Washington DC, 2008.

¹⁹⁰ Versione in italiano del Trattato di Roma: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=IT>. Ove nella rubrica, nel titolo III della parte terza, si può leggere la parte dedicata alla “Politica Sociale”.

L'art. 118, che sanciva il potere della Commissione europea “di promuovere una stretta collaborazione tra gli stati membri nel campo sociale per le materie riguardanti: il diritto al lavoro e le condizioni di lavoro, il diritto sindacale e le trattative collettive tra datori di lavoro e lavoratori”, incontrava un limite nel dovere essere esercitato “senza pregiudizio delle altre disposizioni del presente Trattato, e conformemente agli obiettivi generali di questo”. Ciò nonostante, emerge la competenza della CEE in materia di dialogo tra parti sociali, finalizzato alla contrattazione collettiva sovranazionale e a forme di garanzia dei diritti dei lavoratori.

Le prime parti sociali che nacquero in Europa furono la Confederazione europea dei datori di lavoro, l'*Union des Industries de la Communauté Européenne* (UNICE), del 1958, e la Confederazione Europea dei Sindacati (CES), la *European Trade Union Confederation* (ETUC), del 1973, in rappresentanza dei lavoratori¹⁹¹. Le prime Federazioni sindacali europee “di settore” furono la *European Metalworkers' Federation* (EMF), del 1971 e la *European Federation of Building and Woodworkers* (EFBWW), del 1974¹⁹²
¹⁹³.

L'origine dell' “*European sectoral social dialogue*”, il dialogo sociale settoriale europeo, è da ricondursi ai comités paritaires, costituiti con la nascita

¹⁹¹ Nel 2007 ha mutato il nome in BusinessEurope. Le vicende evolutive della ex UNICE sono riportate nel sito <https://www.businesseurope.eu/history-organisation>.

La UNICE fu costituita dalle Confederazioni imprenditoriali di tutti i Paesi fondatori della CEE. Si compone di Confederazioni imprenditoriali dei singoli Stati e di Federazioni, a livello di settore, rappresentative delle imprese industriali nazionali. Gli organi statutari sono: il Consiglio dei Presidenti (costituito dai Presidenti delle Confederazioni affiliate), il Comitato esecutivo ed un Segretariato Generale.

Tutte le informazioni sull'ETUC sono presenti sul sito: <https://www.etuc.org>.

La Confederazione costituisce il risultato della progressiva aggregazione delle maggiori organizzazioni sindacali. Ai sensi dell'art.1 del suo Statuto, la CES è costituita dalle Confederazioni sindacali nazionali (di tutti i Paesi membri) e dalle Federazioni industriali di settore. E' composta da un Congresso (riunito con cadenza quadriennale, salva la possibilità di riunioni straordinarie), dal Comitato direttivo e dalla Segreteria.

¹⁹² Informazioni reperibili sul sito: <http://www.efbww.org/default.asp?Issue=History&Language=EN>.

¹⁹³ Informazioni reperibili sul sito: <http://www.emf-fem.org/About/index.html>.

Nel 2012 la *European Metalworkers' Federation* (EMF) si è fusa con la *European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation* (EMCEF) e la *European Trade Union Federation for Textiles, Clothing and Leather* (ETUF-TCL) per costituire la IndustriALL Europe.

della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio del 1951¹⁹⁴. La Commissione istituì, in sei settori (minerario nel 1952, dei trasporti su strada nel 1965, delle vie d'acqua interne nel 1967, ferroviario nel 1972, dell'agricoltura e della pesca nel 1974) i “*comités paritaires*”, che svolgevano un ruolo consultivo¹⁹⁵. I Comitati avevano una composizione bipartita, poiché ne facevano parte sia i datori di lavoro sia i lavoratori, che potevano confrontarsi e scambiarsi opinioni sulle politiche sociali intraprese e riferirle alla Commissione; quest'ultima aveva il ruolo di promuovere una collaborazione tra gli Stati membri circa il diritto di associazione e la contrattazione collettiva.

La definizione di dialogo sociale a livello di fonti comunitarie non era chiara. La Commissione Europea, nel 1997, ha affermato che il dialogo sociale è il frutto di una serie di “dibattiti tra le parti sociali europee, iniziative comuni ed eventuali negoziati tra le controparti, nonché scambi d’idee tra le stesse e le istituzioni comunitarie”¹⁹⁶. Il dialogo sociale a livello comunitario da bilaterale si è allargato al tripolarismo mediante la partecipazione della Commissione Europea; ad essa l’art.138 TCE, ha riconosciuto una funzione promozionale del dialogo sociale tra i datori di lavoro e i lavoratori^{197 198}.

I Trattati istitutivi della CECA (Comunità europea del carbone e dell’acciaio) del 1951, della CEE (Comunità economica europea) del 1957, della CEEA o dell’ EURATOM (Comunità europea dell’energia atomica) del 1957, riconoscevano alla politica sociale una posizione di subalternità rispetto

¹⁹⁴ Commissione Europea, *Final report, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*. Bruxelles, 2006, p. 9.

¹⁹⁵ JAGODZINSKI R. “*Transnational collective bargaining: a literature review.*” in SCHÖMANN I., et al., *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?*, ETUI.

¹⁹⁶ Bruxelles, 6 maggio 1997, IP/97/389, Relazione sul Dialogo sociale nel 1996.

¹⁹⁷ ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova, CEDAM, 2009.

¹⁹⁸ GUARRIELLO F., *Il contributo del dialogo sociale alla strategia europea per l’occupazione*, in LD, 2004, p. 282 ss..

all'obiettivo del processo di creazione di un mercato unico. Il Trattato di Roma stesso demandava l'attuazione dei principi agli Stati membri nell'esercizio delle proprie competenze "riservate", riconoscendo una competenza residuale alla Comunità Europea, in quanto la politica sociale rientrava nel processo di integrazione economica finalizzata alla creazione di un mercato unico¹⁹⁹. L'art. 117 CEE, inoltre, era una norma che vincolava gli Stati membri alla promozione del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, perseguendo la finalità di far progredire il funzionamento del mercato comune.

Un'altra problematica direttamente legata al ruolo del dialogo sociale era data dalla mancanza di un pieno riconoscimento delle parti sociali e, pertanto, dalla carenza di legittimazione di queste ultime, che non potevano esercitare un'adeguata "forza di pressione", poiché lo stesso Trattato TCE riservava la formazione delle norme sociali agli Stati membri; escludendo così di fatto le organizzazioni sindacali²⁰⁰.

La fine degli anni '50 segnò l'inizio della fase di riconoscimento delle organizzazioni sindacali europee quali parti sociali comunitarie; determinanti a tal fine furono gli incontri di Val Duchesse degli anni '80²⁰¹.

Negli anni '70 si constatò che, sebbene si stesse raggiungendo l'obiettivo di un mercato comune europeo, non vi fosse un'integrazione sociale adeguata; pertanto nell'ottobre del 1972 nella Conferenza dei Capi di Stato e di Governo di Parigi, fu autorizzato un "Programma d'azione sociale". Il progetto venne adottato tramite la risoluzione del Consiglio d'Europa del 21 Gennaio 1974, che avallava le necessità, ravvisata dai capi di Stato, che a un'unione economica e politica facesse seguito un'unione sociale europea, attraverso una crescente partecipazione delle parti sociali alle decisioni economiche e sociali della Comunità e dei lavoratori alla vita delle imprese.

¹⁹⁹ ARRIGO G., *Il Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Tomo I, Milano, Giuffrè, 1998.

²⁰⁰ Ibidem.

²⁰¹ Ibidem.

Il Programma di azione sociale (PAS) conferiva un ruolo legislativo della Comunità Europea in materia di occupazione e delle condizioni di lavoro; al fine di favorire il dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e la Commissione Europea, vennero istituiti il Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale e la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro²⁰².

Il PAS è stato il punto di partenza necessario per addivenire alle Direttive europee in materia di parità di retribuzione uomo-donna, di parità di condizioni di lavoro e trattamento, di parità di trattamento nell'ambito della sicurezza sociale (dir. n. 75/117, dir. n. 76/207, dir. n. 79/7).

Nel 1980 il presidente francese Mitterrand presentò al Consiglio Europeo un *Memorandum*, che riportava la nozione di Spazio sociale europeo, sostenendo che “Se un giorno esisterà una forma qualsiasi di Unione Europea, essa non potrà ignorare il diritto sociale. Questo diritto, inteso in senso ampio, vale a dire non limitato al diritto del lavoro ma comprendente anche la politica sociale ed alcuni aspetti della politica dell'impiego, dovrà costituire un obiettivo prioritario dell'Europa. Se si vorranno convincere i cittadini dei vari Stati membri della necessità di costruire l'Europa, niente sarà più utile di un diritto sociale europeo che riconosca ad ogni individuo, di qualsiasi nazione, lo stesso statuto giuridico di cui possa avvalersi dinanzi alle autorità del suo Paese e quelle di altri Stati, nel cui territorio il cittadino europeo si trovi per qualsiasi ragione”²⁰³.

Il *Memorandum* prevedeva tre obiettivi: l'occupazione, il dialogo sociale, il coordinamento della sicurezza sociale, quali imprescindibili garanzie di un'effettiva parità di trattamento tra i lavoratori migranti tra gli Stati membri.

La Commissione europea elaborò un Programma di azione sociale “Per uno sviluppo della politica sociale della Comunità: prospettive e opzioni”, che

²⁰² La Commissione e il Consiglio furono affiancati dai Comitati specializzati nella elaborazione di specifiche proposte. Vennero istituiti i Comitati paritari di settore, composti da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, titolari di funzioni consultive.

²⁰³ ARRIGO G., *Il Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, op. cit..

fornì una delimitazione dello Spazio sociale europeo in sei ambiti: la riorganizzazione del tempo di lavoro; l'adattamento dei modelli di sicurezza sociale alle mutate condizioni dello sviluppo economico; i diritti fondamentali dei lavoratori; l'accesso al mercato del lavoro di soggetti appartenenti a categorie sociali «sfavorite»; la valorizzazione dei bisogni sociali come fattori di crescita; una politica attiva per la circolazione delle persone.

Il dialogo sociale divenne un metodo importante di integrazione europea, legato quindi alla formazione della politica sociale nel perseguire gli obiettivi dell'occupazione e della protezione sociale²⁰⁴.

Il 31 Gennaio del 1985, presso il castello di Val Duchesse, come anticipato, si svolsero i primi incontri tra la Commissione, la Confederazione europea dei sindacati e le organizzazioni europee dei datori di lavoro (privati e pubblici: la UNICE e la CEEP), per determinare la politica sociale comunitaria.

Il dialogo tripartito di Val Duchesse portò ad una Dichiarazione comune di intenti concernente il Dialogo sociale e l'evoluzione tecnologica²⁰⁵, prevedendosi anche l'attivazione di un gruppo misto di lavoro, avente l'obiettivo di ricercare le possibilità di pervenire a un orientamento comune sul Dialogo sociale, in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, e a inquadrare le modalità di promozione del Dialogo sociale a livello d'impresa e di settore, nazionale e comunitario.

I pareri comuni adottati dalle organizzazioni sindacali comunitarie dei lavoratori e dei datori di lavoro, tuttavia, incontravano il limite dato dalla carenza di un mandato di rappresentanza da parte delle federazioni delle organizzazioni sindacali nazionali.

La CES e l'UNICE erano prive del mandato di rappresentanza per negoziare da parte delle organizzazioni sindacali nazionali; pertanto l'efficacia di quanto sottoscritto non dispiegava i suoi effetti nei confronti di queste ultime.

Tuttavia con Val Duchesse le organizzazioni sindacali europee vennero

²⁰⁴Ibidem.

²⁰⁵ Dichiarazione sul Dialogo sociale e l'evoluzione tecnologica, 12 Novembre 1985.

finalmente legittimate a partecipare alla formazione delle normative comunitarie; venne infatti valorizzato il ruolo delle parti sociali nel dare vita al Dialogo sociale, che si concretizzava nella concertazione e nella contrattazione, proprie delle attività negoziali.

L'Atto unico europeo, all'art. 21, nel modificare il Trattato che istituiva la Comunità Economica Europea, aggiungeva l'articolo 118 A ai sensi del quale “gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute del lavoratori, e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore. 2. Per contribuire alla realizzazione dell'obiettivo previsto al paragrafo 1, il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su proposta della Commissione, in cooperazione con il Parlamento europeo e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro”²⁰⁶.

L'art. 22 dell'Atto unico europeo introduceva alla art. 118 -B del Trattato CEE il seguente periodo: “La Commissione si sforza di sviluppare a livello europeo un dialogo tra le parti sociali, il quale possa sfociare, se esse lo ritengono opportuno, in relazioni convenzionali”. Con tale disposizione veniva finalmente sancito il Dialogo sociale quale strumento di negoziazione supportato dalla presenza della Commissione europea e finalizzato a creare una rete di relazioni industriali comunitarie. Il termine “relazioni

²⁰⁶ Consiste in una serie di emendamenti ed integrazioni dei Trattati istitutivi della Comunità europea, entrato in vigore il 1° luglio del 1987. Gli obiettivi dell'Atto erano: la realizzazione del mercato unico, entro il 31 Dicembre del 1992, qualificato come uno spazio senza frontiere in cui fosse garantita la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali; una maggiore coesione economica tra le regioni europee; il consolidamento della politica sociale; il potenziamento della cooperazione monetaria; l'introduzione nel Trattato CEE di norme pertinenti la tutela dell'ambiente e la ricerca scientifica e tecnologica.

Nel 1986, l'Atto unico europeo (articolo 118 ter) ha creato una base giuridica per l'istituzione di un «dialogo sociale di dimensione comunitaria». Il dialogo sociale europeo si è sviluppato progressivamente con l'istituzione di un comitato direttivo, che nel 1992 è diventato il Comitato per il dialogo sociale (CDS): il principale forum per il dialogo bipartito tra le parti sociali a livello europeo.

convenzionali” inoltre aprì la strada a diversi metodi negoziali quali sono gli accordi quadro interconfederali, i contratti collettivi di settore o gli accordi-quadro europei²⁰⁷. Dall’art. 118 B non si poteva tuttavia dedurre che il contratto collettivo europeo rientrasse tra le fonti tipiche del diritto comunitario, poiché veniva riconosciuto indirettamente, attraverso la legittimazione delle parti a concludere delle relazioni convenzionali, e non degli atti convenzionali.

In seguito all’Atto unico venne proposto un *Memorandum*, con l’obiettivo di raggiungere un accordo tra gli Stati membri finalizzato a creare un corpus di diritti sociali fondamentali.

Nel 1989 il Consiglio europeo adottò la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, una Dichiarazione solenne avente un’efficacia non vincolante nei confronti degli Stati firmatari, in cui il Dialogo sociale era definito quale “momento propedeutico alla contrattazione collettiva”²⁰⁸. In particolare, ai sensi dell’art 12 della Carta, “I datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato, e le organizzazioni dei lavoratori dall’altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi. Il dialogo che deve instaurarsi tra le parti sociali a livello europeo può giungere, se esse lo ritengono auspicabile, a rapporti contrattuali, soprattutto su scala interprofessionale e settoriale”.

L’art.12 legittimava dunque le organizzazioni sindacali alla negoziazione e alla stipula dei contratti collettivi e di settore, conformemente alle prassi nazionali vigenti nei differenti Stati membri. L’art. 17, inoltre, stabiliva che “Occorre sviluppare l’informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei

²⁰⁷ PESSI R., *Europa e Concertazione modelli a confronto*, Padova, CEDAM, 2010; FIORILLO L., *L’Unione Europea e il Dialogo Sociale*, Padova, CEDAM, 2009.

²⁰⁸ TESAURO G., *Le procedure di consultazioni delle Parti sociali nel Protocollo sociale, in Protocollo sociale di Maastricht: realtà e prospettive*, Notizario di Guirispudenza del Lavoro, supplemento, Roma, 1995.

diversi Stati membri. Ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità europea”; l’art.18 incentivava poi l’informazione e la consultazione dei lavoratori in caso di ristrutturazione o fusione di imprese, e di procedure di licenziamenti collettivi, prevedendo che “la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare nei casi seguenti: al momento dell’introduzione nelle imprese di mutamenti tecnologici aventi incidenze notevoli per i lavoratori in ordine alle condizioni di lavoro e all’organizzazione del lavoro; in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull’occupazione dei lavoratori; in occasione di procedure di licenziamenti collettivi; quando determinate politiche occupazionali seguite dall’impresa hanno ripercussioni sui lavoratori della stessa, in particolare su quelli transfrontalieri”.

In seguito alla Conferenza Intergovernativa per la riforma dei Trattati, tenutasi nel 1991-1992, che aveva lo scopo di estendere le competenze comunitarie in materia sociale e della contrattazione collettiva europea, venne adottato il Protocollo sulla Politica Sociale (PPS), allegato al Trattato di Maastricht, che legittimava l’autonomia collettiva a concorrere nella disciplina delle condizioni di lavoro, a livello sovranazionale, e nel recepimento degli atti normativi comunitari negli ordinamenti giuridici interni. Va precisato come gli artt. 3 e 4 dell’Accordo sulla Politica Sociale (di seguito APS) riguardavano aspetti procedurali relativi alla concertazione e prevedevano il recepimento della contrattazione collettiva europea, nel diritto interno a determinate condizioni, e nel diritto comunitario attraverso le decisioni del Consiglio^{209 210}. Per l’APS il contratto collettivo veniva inserito nel sistema delle fonti del diritto sociale comunitario quale risultato di un Dialogo sociale dato dalla cooperazione delle parti sociali europee all’attività normativa delle istituzioni comunitarie. Il Dialogo sociale era arrivato a valere quale strumento di

²⁰⁹ ARRIGO G., *Il Diritto del Lavoro dell’Unione Europea*, op.cit..

²¹⁰ PESSI R., *Europa e Concertazione modelli a confronto*, op.cit..

formazione di un atto vincolante assunto dal Consiglio o, comunque, quale momento di cooperazione con la Commissione nella fase di proposta legislativa.

L'APS ha così favorito l'ingresso del contratto collettivo tra le fonti atipiche del diritto comunitario in virtù del principio di sussidiarietà orizzontale finalizzata alla "regolamentazione delle condizioni lavorative nella Comunità mediante la valorizzazione dell'autonomia collettiva". Nel 1997, con il Trattato di Amsterdam, l'Accordo sulla Politica Sociale venne inserito nel Trattato della Comunità Europea; al Dialogo sociale venne conferito un valore normativo europeo²¹¹.

Il Trattato di Amsterdam del 1997 comportò la consacrazione dei diritti sociali fondamentali incorporando nel Trattato della Comunità Europea l'Accordo sulla Politica Sociale e abrogando il Protocollo sulla Politica sociale, allegato al Trattato di Maastricht.

L'art. 117 TCE (ora 151 TFUE) sanciva il riconoscimento dei diritti sociali fondamentali quali, tra gli altri, la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il dialogo sociale.

L'art. 118A TCE recepiva quanto sancito nell'APS: "La Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti. 2. A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria. 3. Se, dopo tale consultazione, ritiene opportuna un'azione comunitaria, la Commissione consulta le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali trasmettono alla Commissione un parere o, se opportuno, una raccomandazione. 4. In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'art. 139".

²¹¹ TIZZANO A, *Il Trattato di Amsterdam*, Padova, CEDAM, 1998.

L'art. 138 TCE (oggi, art. 154 TFUE) prevede la promozione, da parte della Commissione, della consultazione delle parti sociali, a livello comunitario, adottando ogni provvedimento utile ad agevolarne il confronto.

La fase della consultazione delle parti era ad impulso della Commissione; le parti sociali erano titolari di un diritto di partecipazione la cui lesione era ricorribile in sede di Corte di Giustizia Europea, ai sensi dell'art.175, par. 3 del Trattato. Se la Commissione valutava come opportuna un'azione comunitaria, era obbligata a consultare nuovamente le parti sociali, che erano tenute ad esprimersi con un parere o una raccomandazione o una comunicazione sulla necessità di avviare un dialogo a livello comunitario per addivenire a un accordo, a norma dell'art.139.

L'art. 118 B (art. 155 TFUE) prevede quanto sancito nell'APS all'art.4, cioè che “1. Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi. 2. Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione. Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, salvo allorché l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori di cui all'articolo 137, paragrafo 3, nel qual caso esso delibera all'unanimità”.

Alla luce dei precedenti articoli emerge come siano ravvisabili tre tipologie di negoziazioni: la contrattazione libera, cioè che può non dare attuazione all'accordo tramite una decisione del Consiglio; la contrattazione indotta, perché ad opera della Commissione; la contrattazione rinforzata, perché ne deve dare attuazione, su richiesta delle parti, una decisione del Consiglio²¹².

Ai sensi dell'art. 154 del TFUE, la Commissione è tenuta a consultare le parti sociali prima di adottare qualsiasi azione in materia di politica sociale, in

²¹² TOSI P., LANDON L., *Dimensione sociale europea e contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav.*, 1992, n. 27.

quanto queste possono decidere di intraprendere la strada negoziale e giungere a un accordo entro nove mesi.

Le parti sociali possono pertanto concludere un accordo e chiedere congiuntamente alla Commissione di proporre al Consiglio di adottare una decisione di attuazione o attuare l'accordo in maniera volontaria, o autonoma; se non raggiungono un accordo lo comunicano alla Commissione, che può così riprendere i lavori.

Recentemente è intervenuta la Commissione con la Raccomandazione 2017/761 del 26 aprile 2017 sul Dialogo sociale e sul coinvolgimento dei lavoratori, ribadendo che “Le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva. Ove del caso, gli accordi conclusi tra le parti sociali sono attuati a livello dell'Unione e dei suoi Stati membri” e che “I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse, in particolare in merito al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione di imprese e ai licenziamenti collettivi”.²¹³

Le Convenzioni dell'ILO la n. 87, all'art. 5, e la n. 98 all'art. 4 riconoscono espressamente il ruolo delle organizzazioni sindacali internazionali²¹⁴, stabilendo che “*Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers* ” e che “*machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of*

²¹³Raccomandazione 2017/761 del 26 aprile 2017 sul Dialogo sociale, lett. b).

²¹⁴ GERNIGON, BERNARD, ODERO, “*ILO principles concerning collective bargaining*, in *International Labour Review*, vol. 139, n. 1, 2000.

employment by means of collective agreements”.

La Convenzione n. 154 contiene la definizione di contratto collettivo. L’art. 2 stabilisce che “Ai fini di questa Convenzione, il termine contrattazione collettiva si estende a tutte le negoziazioni che hanno luogo tra un datore di lavoro, un gruppo di datori o una o più organizzazioni di datori da un lato e una o più organizzazioni dei lavoratori dall'altro, per: (a) determinare le condizioni di lavoro e i termini di impiego; e/o (b) regolare le relazioni tra i datori e i lavoratori; e/o (c) regolare le relazioni tra i datori o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni dei lavoratori”. Tant’è che “la determinazione del livello di contrattazione è essenzialmente una materia che deve essere rimessa alla discrezionalità delle parti”²¹⁵.

Spostando l’attenzione alla Carta sociale europea, essa - al pari della Convenzione n. 87 dell'ILO - include, nei “diritti sindacali”, il diritto, “per garantire o promuovere la libertà dei lavoratori e dei datori di lavoro, di costituire organizzazioni locali, nazionali o internazionali per la protezione dei loro interessi economici e sociali ed aderire a queste organizzazioni” (art. 5). Il successivo art. 6, prevede poi che le parti (sociali) si impegnino a promuovere le procedure di negoziazione volontaria tra il singolo datore di lavoro o le organizzazioni di datori di lavoro e dei lavoratori, per addivenire a un accordo sulle condizioni di lavoro.

Il diritto alla negoziazione collettiva è espressamente tutelato dall’art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, ove si afferma che “I lavoratori e datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei

²¹⁵ Experts on the Application of Convention and Recommendation, International Labour Office – ILO, Ginevra, 1996.

loro interessi, compreso lo sciopero”²¹⁶. Tale articolo si basa sull’art. 6 della Carta sociale europea e sui punti 12, 13, 14²¹⁷ della Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori²¹⁸. Le Spiegazioni dell’art. 28, elaborate dal Praesidium (2007/C-303/02), non contengono alcun richiamo alle Convenzioni ILO n. 87 e n. 98, all’art.5 della Carta sociale europea, e all’art. 11, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea²¹⁹.

La Corte di Giustizia dell’Unione Europea è comunque intervenuta stabilendo l’esistenza e l’obbligo di tutela della libertà sindacale negativa²²⁰; l’art. 11 della CEDU, nel garantire la libertà di partecipare alla costituzione dei sindacati e di aderirvi, non fa cenno al diritto di azione e negoziazione collettiva; diritto che, tuttavia, è stato riconosciuto dalla Corte EDU²²¹.

L’art.11 CEDU prevede inoltre che “l’esercizio di questi diritti non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, In una società democratica, alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione per reati, alla protezione della salute o della morale e alla protezione dei diritti e delle libertà altrui”.

²¹⁶ Per l’analisi di tale norma v. VENEZIANI B., “*Right of collective bargaining and action (Article 28)*” in BERCUSSON B., *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, ETUI, Bruxelles, 2006, pp. 291-336; più di recente, v. BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, in MASTROIANNI R., POLLINICO O., ALLEGREZZA S., PAPPALARDO F., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 2017.

²¹⁷ La Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori ai punti 12 e 13 prevede che l’azione e la negoziazione collettiva debbano svolgersi “alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali”; l’interpretazione di tale norma è stata estesa fino a ricomprendere il diritto dell’Unione Europea.

²¹⁸ L’art. 27 della Carta di Nizza garantisce, inoltre, l’informazione e la consultazione per i lavoratori o per i loro rappresentanti.

²¹⁹ BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, op. cit..

²²⁰ Caso Werhof, Corte di giust., 9 marzo 2006, C-499/04.

²²¹ Corte EDU, 12 novembre 2008, ric. 34503/97.

L'art. 28 non menziona il diritto di associazione sindacale perché ritenuto implicitamente assorbito dal diritto all'azione collettiva; per quel che attiene ai livelli di contrattazione, prevede che il contenuto del contratto collettivo nazionale debba essere conforme al diritto dell'Unione Europea.

La contrattazione collettiva può essere negoziata e conclusa ai sensi dell'art. 28 ai "livelli appropriati"; tale locuzione sembrerebbe rivolgersi solo ai livelli di contrattazione nazionali, in quanto i livelli sovranazionali sono stati raramente oggetto di pronunce giurisdizionali.

Un solo giudizio è stato promosso al fine di far accertare la corrispondenza tra la contrattazione collettiva sovranazionale e il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi; nessuna azione è stata proposta per gli accordi-quadro transnazionali²²².

L'Unione Europea non è competente a legiferare in materia di diritto di associazione sindacale; da ciò ne consegue che il diritto stabilito dall'art. 28 non possa essere utilizzato ai fini della interpretazione e del controllo di legalità degli atti legislativi adottati dall'Unione²²³.

Gli artt. 154 e 155 del TFUE prevedono che gli accordi conclusi a livello di Unione Europea possono essere attuati "nell'ambito dei settori contemplati nell'art. 153, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione".

Nel caso *Chatzi* la Corte di giustizia verificò se nell'interpretazione di una direttiva attuativa di un accordo collettivo dovesse riconoscersi un ruolo particolare alle stesse parti stipulanti, anche tenuto conto di quanto previsto dallo stesso accordo, nel quale si disponeva che "fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposto dalla commissione alle parti

²²² BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, op. cit..

²²³ BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, op. cit..

firmatarie, che esprimeranno un parere”²²⁴. Dall’esame della sentenza si comprende come l’accordo collettivo europeo, una volta trasfuso in una direttiva, diventi null’altro che una fase pre-decisionale di un atto legislativo unionale²²⁵. Nel caso citato, difatti, la pretesa delle parti sociali di mantenere un ruolo preminente nell’interpretazione delle clausole negoziate viene disattesa dalla circostanza che la contrattazione collettiva è attuata tramite una direttiva: di modo che la competenza della Corte di giustizia ad “interpretare l’accordo non differisce dalla sua competenza generale ad interpretare le altre disposizioni delle direttive”²²⁶.

Per quanto riguarda, infine, la connessione tra l’art. 28 e le forme di contrattazione collettiva “aziendali”, essa è stata riconosciuta dalla *Commission Staff Working Document* e dal *Report for the European Commission* (del 2012) del gruppo di esperti che ha affiancato la Commissione (*Group on Transnational Company Agreements*). E tuttavia, la contrattazione collettiva transnazionale (TCA) opera in un ambito di esclusivo volontarismo, nonostante il Parlamento europeo si sia dichiarato a favore dell’adozione di un *optional legal framework* che garantisca certezza giuridica ed effettività applicativa dei TCA²²⁷. La Carta avrebbe potuto essere utilizzata quale parametro interpretativo per offrire una base giuridica ad un intervento del legislatore europeo in materia di TCA, sulla base del combinato disposto dell’art. 28 e dell’art. 152 TFUE; tale ipotesi, tuttavia, non ha ad oggi trovato alcun riscontro.

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori dell’89, richiamata dall’art 151, par. 1, TFUE, al punto 12 “stabilisce i principi generali

²²⁴ Corte giust., 16 settembre 2010, C-149/10.

²²⁵ BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, op. cit..

²²⁶ Corte giust., 16 settembre 2010, cit., par 26.

²²⁷ BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, op. cit..

su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro”, prevedendo che “12. I datori di lavoro o le loro organizzazioni da un lato e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi. Il dialogo che deve instaurarsi tra le parti sociali a livello europeo può giungere, se esse lo ritengono auspicabile, a rapporti contrattuali, soprattutto su scala interprofessionale e settoriale”. La Carta comunitaria, trattando dei vari livelli di contrattazione collettiva, rinvia alle prassi nazionali e al dialogo “tra le parti sociali a livello europeo”.

La contrattazione collettiva rappresenta pertanto un diritto fondamentale dei lavoratori, riconosciuto a livello comunitario; è interessante notare come anche il singolo datore di lavoro possa sedersi al tavolo delle trattative con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, al fine di concludere un accordo²²⁸.

Un aspetto rilevante della contrattazione collettiva²²⁹ si rinviene nel combinato degli artt. 152, par. 1, e 155, par. 1 e 2 del TFUE laddove si evidenzia che: (art. 152, par. 1) “L’Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali. Essa facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia” e (art. 155, par. 1 e 2) “il dialogo fra le parti sociali a livello dell’Unione può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi. 2. Gli accordi conclusi a livello dell’Unione sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell’ambito dei settori contemplati dall’articolo 153, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in

²²⁸ Questo elemento potrebbe legittimare l’ingresso degli accordi-quadro europei nella categoria dei contratti collettivi europei; per la trattazione dell’argomento si rinvia al capitolo III.

²²⁹ COMANDE’ D., *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell’autonomia*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, INT 76, 2010.

base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione”²³⁰.

Il diritto del lavoro comunitario, pur riconoscendo la contrattazione collettiva, non ne delimita chiaramente gli effetti per i lavoratori; effetti che sono da rinviarsi all’esistenza di un mandato di rappresentanza tra l’organizzazione sindacale europea e quella nazionale, ai sistemi di relazioni industriali esistenti nei singoli Stati membri, agli ordinamenti interni e alle diverse prassi nazionali.

²³⁰ Il procedimento previsto dagli artt. 154 e 155 TFUE tuttavia può essere avviato solo per accordi conclusi da soggetti che superano una certa soglia di rappresentatività e che siano organizzati a livello interprofessionale o settoriale: v. COMANDE’, D., *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell’autonomia*, op.cit; v. anche Commissione delle Comunità Europee, *Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament*, COM (93) 600 final, Bruxelles, 1993.

Cap. III

Gli accordi-quadro transnazionali

Sommario: - 1. Considerazioni sugli accordi-quadro transnazionali alla luce della globalizzazione. - 2. I Comitati aziendali europei. - 3. Gli accordi-quadro transnazionali: IFAs ed EFAs. - 4. La contrattazione collettiva transnazionale. - 4.1 La contrattualizzazione della CSR. - 5. Il ruolo degli EFAs nella prevenzione del *dumping* sociale. - 6. Efficacia degli accordi-quadro transnazionali. - 6.1. Quale tutela per il lavoratore in caso di violazione dell'accordo-quadro? - 7. L'efficacia delle clausole previste negli accordi-quadro in surroga alla mancata ratifica delle Convenzioni internazionali ILO.

1. Considerazioni sugli accordi-quadro transnazionali, alla luce della globalizzazione.

I processi di globalizzazione hanno condotto allo sviluppo di una nuova forma di contrattazione collettiva, definita transnazionale; ciò ha comportato un cambiamento dell'assetto delle relazioni sindacali che, uscite dai loro ambiti nazionali, hanno assunto profili internazionali.

Vi è la necessità di una base legislativa che regoli la negoziazione transnazionale; l'unico riferimento normativo è contenuto, infatti, nella Convenzione n.87 dell'ILO. Nulla viene definito sul ruolo delle parti sociali a livello europeo, e sulla possibilità di avviare delle trattative finalizzate alla stipula degli accordi-quadro transnazionali. Alle organizzazioni sindacali internazionali non è neppure riconosciuto il diritto alla consultazione. In tale situazione, ci si pone il quesito di come si possano tutelare i diritti dei lavoratori, coinvolti nelle attività produttive delle imprese multinazionali, garantendo loro, *in primis*, il rispetto dei *Core Labour Standards*; e, secondariamente, il *cross-border* (il diritto di esercitare azioni collettive di

solidarietà), sia all'interno delle attività produttive della casa-madre, sia nella filiera²³¹.

La struttura frammentata, in più Paesi, delle imprese multinazionali, porta necessariamente al superamento delle relazioni industriali statali, in sé rappresentative degli interessi di una minima parte dei lavoratori. Su questo punto bisogna specificare che le filiali e le società c.d. dominate godono di una personalità giuridica autonoma rispetto alla casa-madre, o alla società che esercita un'influenza dominante; a queste sarebbe quindi applicabile un contratto collettivo nazionale di settore, vigente nello Stato ove sono stabilite. In numerosi casi la nazionalità delle società collegate è diversa da quella in cui l'impresa multinazionale ha la propria sede legale; viene a determinarsi, per tale motivo, l'applicabilità di differenti contratti collettivi nazionali di settore in un unico Gruppo societario. I datori di lavoro cercano di contenere l'impatto delle azioni sindacali sulle catene produttive di dimensioni internazionali, mentre i sindacati tendono ad ampliare le armi del conflitto sindacale, attraverso azioni collettive che superano l'ambito territoriale nazionale e permettono, in questo modo, di confrontarsi con le imprese multinazionali²³².

Alcuni autori infatti, pur prendendo atto del dinamismo dell'economia globale, dovuta alla trasformazione dei modelli di impresa, manifestano un certo scetticismo nei confronti della contrattazione collettiva transnazionale, asserendo che "l'incertezza giuridica circa il regime applicabile, i problemi di legittimazione a negoziare e di insufficiente strutturazione degli attori e dei collegamenti con i sistemi di contrattazione nazionali rendono alquanto debole

²³¹ EWING K., SIBLEY T., *International trade union rights for the new millennium*, London, Institute of Employment Rights, 2000; ILO, *International Institute for Labor Studies, Social dimension of free trade agreements*, Geneva, 2013.

²³² Sul tema, v. BERCUSSON B., *Restoring balance of economic power in Europe*, in DORSSEMONT F., JASPERS T., VAN HOEK A., *Cross-Border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007; BELLACE J., *Human rights at work: the need for definitional coherence in the global governance system*, International Journal di diritto comparato del lavoro e relazioni industriali, Vol. 30, Issue 2, 2014, p. 175 ss..

il quadro volontario in cui queste negoziazioni si svolgono, minandone l'effettiva capacità di fornire una risposta simmetrica a problemi che si pongono nella dimensione transnazionale"²³³. I dubbi sono dovuti anche alla circostanza che le parti sociali coinvolte in tale dialogo sociale stabiliscono esse stesse le regole, sulla base di interessi comuni, contribuendo così a determinare una deterritorializzazione dei rapporti giuridici.

Gli accordi-quadro transnazionali (*Transnational framework agreements*, TFAs) sono il frutto del dialogo sociale nato tra le organizzazioni sindacali internazionali o europee e la direzione delle multinazionali. Tali atti sono definiti dalla Commissione Europea come accordi aziendali transnazionali (*Transnational company agreement*, TCA); essi sono volti a regolare l'assetto dei rapporti tra le società collegate e la casa-madre, tra quest'ultima e i suoi lavoratori, ma anche a promuovere il rispetto dei *Core Labour Standards*, nonché quanto previsto a livello europeo (nel caso della stipula di un accordo-quadro europeo)²³⁴.

I *Transnational framework agreements* sono la categoria generale alla quale appartengono sia gli accordi-quadro internazionali (*International framework agreement*, Ifas, o *Global framework agreement*, GFAs), volti a garantire la tutela dei *Core Labour Standards*, sia gli accordi-quadro europei (*European framework agreement*, EFAs) ove si rinvenivano sistemi di garanzie più avanzate²³⁵.

2. I Comitati aziendali europei.

²³³ GUARRIELLO F., *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2012.

²³⁴ *European Commission, Directorate-General, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008a), Commission Staff Working Document: The role of Transnational Company Agreements in the context of increasing international integration, Brussels: European Commission, 2 July 2008.*

²³⁵ FERRARESE M. R., *Il diritto internazionale come scenario di ridefinizione della sovranità degli Stati*, in *Stati e Mercato*, n. 109, Il Mulino, 2017, p. 74 ss..

Il legislatore europeo è intervenuto sul tema dell'impresa di gruppo operante a livello transnazionale, con sede legale in UE, al fine di arginare il fenomeno del c.d. forum shopping; al fine di garantire una forma più avanzata di relazioni sindacali, la Direttiva 94/45/CE ha così previsto l'istituzione dei Comitati aziendali europei (CAE, o *European Works Council*, EWC)²³⁶. I CAE sono delle organizzazioni sindacali interne all'impresa multinazionale e godono, nei confronti di questa, dei diritti di informazione e consultazione su questioni che coinvolgano direttamente o indirettamente i lavoratori. Questi organismi forniscono servizi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria²³⁷.

La legislazione in materia di comitati aziendali europei concerne le società multinazionali che occupano almeno 1.000 dipendenti nell'UE/SEE e, allo stesso tempo, almeno 150 dipendenti in due o più Stati membri; un'apposita banca dati, gestita dall'Istituto sindacale europeo (ETUI), fornisce dati

²³⁶ Direttiva 94/45/CE del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione del Comitato aziendale europeo, la procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e, infine, la costituzione di una Delegazione speciale di negoziazione.

²³⁷ Sul tema, v. BIAGI M., *La direttiva Cae (comitati aziendali europei) dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2000, n. 4; ZOPPOLI L.(a cura di), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei, un'analisi comparata*, Napoli, Esi, 1998; GIUBBONI S., PERUZZI M., *La contrattazione collettiva di livello europeo al tempo della crisi*, in CARRIERI M., TREU T.(a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, 2013; ERNE R., *Le relazioni industriali europee dopo la crisi. Verso un interventismo regolativo post democratico?*, in *Quad. rass. sind.*, n. 1, 2012.

numerose informazioni sui comitati aziendali europei²³⁸.

La direttiva 94/45/CE del Consiglio, modificata dalla direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio²³⁹, prevede che i comitati aziendali europei riuniscano i rappresentanti della direzione centrale e dei lavoratori di tutta Europa, per discutere questioni quali i risultati dell'impresa, le prospettive dell'occupazione, la ristrutturazione, le politiche in materia di risorse umane, il diritto di essere informati e consultati in merito all'ambiente di lavoro.

I CAE possono essere costituiti su richiesta di almeno “100 dipendenti di gruppi societari che superino i 1000 dipendenti negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri” (art. 2, par. 1, lett. a), così che possa essere costituita una delegazione speciale di negoziazione. Tale “delegazione speciale di negoziazione” è composta dai rappresentanti dei lavoratori eletti o nominati, in proporzione al numero di lavoratori occupati, in ciascuno Stato membro in cui l'impresa è presente. La delegazione speciale negozia un accordo con la direzione aziendale per definire le regole di funzionamento del comitato aziendale europeo e le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. Qualora l'impresa si rifiuti di avviare le trattative, o queste non risultino in un accordo entro termini prestabiliti - che variano da 6 mesi a tre

²³⁸ “A seconda dell'azienda, la data e le caratteristiche dell'accordo istitutivo del CAE, possiamo distinguere fra diversi tipi di Comitati Aziendali Europei. La maggior parte (49%) sono quelli definiti ex art. 6. Si tratta di CAE interamente regolati dalla Direttiva del 1994 e da quella di rifusione del 2009. C'è poi un 39% di CAE oggi esistenti che possono invece definirsi “pre-direttiva”. I primi accordi di questo tipo risalgono a prima del 22 settembre 1996. Questi CAE non sono coperti dalla direttiva del 1994 e dalla sua rifusione del 2009. Circa il 9% di tutti i CAE sono stati fondati in imprese aventi uno Statuto di Società Europea (SE). Questo Statuto è comune a tutta l'UE e in termini di diritti dei lavoratori permette l'informazione e la consultazione nella forma dei comitati aziendali della SE (essenzialmente identica a quella del CAE), e con diritti di partecipazione a livello societario. La quota di comitati aziendali della SE è cresciuta costantemente nel corso degli anni; nel 2011 la loro quota arrivava appena al 4% di tutti i CAE esistenti”: ETUI, *Comitati Aziendali Europei e della Società Europea nel 2015*, Fatti & cifre, Stan De Spiegelare - Romuald Jagodzinski, 2016, p. 13.

²³⁹ Quest'ultima Direttiva ha modificato quella del 1994 con riferimento alla procedura specifica per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, il funzionamento del comitato aziendale europeo, le tutele per i rappresentanti dei lavoratori. Per approfondimenti, v. IRES, *I CAE italiani e francesi nella prospettiva dell'allargamento dell'Unione Europea*, W. P., Roma, ottobre 2004.

anni - si applicheranno le “prescrizioni accessorie” (art. 7).

Le Direttive contengono alcune norme relative alla composizione dei CAE, alla elezione dei loro membri, alle competenze, al funzionamento e ai suoi doveri (punti 1, 4 e 5).

Si prevedono delle riunioni annuali nelle quali la direzione dell’impresa deve presentare delle relazioni sullo stato di attuazione degli accordi-quadro (punto 2); sono previste delle riunioni straordinarie per le “circostanze eccezionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori” (punto 3); i membri del CAE hanno inoltre il diritto di farsi assistere da esperti di loro fiducia (punto 6), e tutte le spese sono poste a carico della proprietà (punto 7)²⁴⁰.

Se si considera che su 127 accordi-quadro europei conclusi, 63 recavano esclusivamente la sottoscrizione di un CAE, mentre altri 29 erano stati co-firmati da un CAE insieme ad altre organizzazioni sindacali, ben si comprende il forte impulso offerto da questi comitati aziendali alla stipula degli accordi²⁴¹.

Le trattative intraprese tra i CAE e la direzione hanno permesso di giungere, in diversi casi, a una soluzione condivisa delle problematiche sulle quali i lavoratori devono essere informati e consultati ²⁴².

Ciò non toglie che, al giorno d’oggi, ci siano diverse imprese multinazionali che non hanno aperto le trattative con i delegati speciali di negoziazione, per creare i CAE, violando così la Direttiva 45/’94. I CAE, nella loro attività sindacale, sono supportati e coordinati dalle federazioni sindacali europee, in applicazione dell’art. 6 all. Dir. Com. 45/’94; tale norma prevede, infatti, il loro diritto di “farsi assistere da esperti, nella misura in cui ciò risulta

²⁴⁰ Per prendere visione dei Cae costituiti e del loro funzionamento, v. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>.

²⁴¹ REHFELDT U., *Transnational Company Agreements: a map*, in EURACTA-2, *The Transnational company agreements, Experiences and prospects, Final report*, 2015.

²⁴² JAGODZINSKI R., *European Works Councils and transnational company agreements – ubalancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences*, in SCHÖMANN I., et al., *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?*, Bruxelles, ETUI, 2012.

necessario allo svolgimento dei loro compiti”.

La necessità dell'intervento di un esperto si evidenzia soprattutto per la programmazione, la strutturazione e la gestione del flusso di informazioni (e del loro preciso contenuto) attuata dal CAE; il Comitato deve presentare dei resoconti periodici ai lavoratori stessi o alle rappresentanze sindacali locali, o nazionali.

La presenza dei CAE è essenziale nella stipula degli accordi-quadro europei. Tali organismi si confrontano direttamente, infatti, con tutti i dipendenti della impresa multinazionale, così ottenendo informazioni precise sulle problematiche reali dei lavoratori, e potendosi poi confrontare con la direzione dell'impresa. Il dialogo sociale che si viene ad instaurare tra CAE, supportato dalle federazioni sindacali europee, lavoratori dell'impresa transnazionale e manager costituisce così il punto di partenza della contrattazione collettiva transnazionale, volta ad assicurare un'uniformità di trattamento dei dipendenti dell'impresa multinazionale²⁴³.

Gli organismi di rappresentanza dei lavoratori all'interno dell'impresa multinazionale stanno fornendo un contributo notevole affinché vengano conclusi degli accordi-quadro europei. Pur non ricoprendo formalmente un ruolo di agenti negoziali, si stanno sviluppando delle prassi di negoziazione che prendono le mosse da un dialogo sindacale multilivello (una fitta rete di relazioni intersindacali) derivante dall'esercizio dei diritti di informazione e di

²⁴³ I sindacati europei di categoria si sono dati ovunque obiettivi e compiti di coordinamento permanente, così da potere: monitorare il settore ed in particolare i processi di ristrutturazione che vi hanno luogo; accrescere lo scambio di informazioni fra le diverse realtà nazionali e sindacali; coordinare la strategia del settore con quella di altri settori, in modo da effettuare una politica comune per la difesa dell'occupazione; spingere verso accordi collettivi di livello comunitario, nelle aziende del settore, su temi quali l'ambiente, la salute e sicurezza, la formazione; monitorare costantemente l'attività dei singoli CAE; estendere le buone prassi realizzate finora a livello di gruppo; far sentire la propria voce nel processo di revisione della Direttiva 94/45. Nel comparto gomma-pneumatici è stato realizzato un coordinamento permanente dei CAE delle multinazionali (Michelin, Bridgestone, Goodyear, Continental, Pirelli).

consultazione²⁴⁴. Tali prassi sono oggetto di critica da parte delle organizzazioni sindacali nazionali, che si vedono in parte esautorate - anche dal legislatore comunitario - del loro diritto di informazione e consultazione. Viene inoltre obiettato che questi organismi non siano delle strutture sindacali europee e che, quindi, non possano legittimamente rappresentare i lavoratori. La contrattazione collettiva transnazionale europea, non di rado, non riesce a concludersi con la stipula degli accordi-quadro, a causa delle divergenze tra i CAE e le organizzazioni sindacali nazionali. Il Parlamento europeo²⁴⁵ continua, al di là delle problematiche rappresentate, a ravvisare nei CAE una possibilità di avanzamento della rappresentanza dei lavoratori impiegati nell'impresa multinazionale, "in virtù del fatto che sono in grado di individuare le necessità/opportunità di un accordo societario transnazionale, di avviare il processo e preparare il terreno per i negoziati nonché di contribuire a garantire la trasparenza e la divulgazione di informazioni ai lavoratori interessati in merito agli accordi"²⁴⁶.

La presenza dei CAE nei procedimenti di negoziazione e conclusione degli accordi consente di considerare in maniera più specifica gli interessi dei dipendenti delle imprese multinazionali. Tuttavia, le Direttive n. 94/45/CE e 2009/38/CE nulla dicono circa il ruolo negoziale dei CAE. Tale organismo è portatore del diritto di consultazione e informazione da parte della direzione del gruppo societario. La consultazione, secondo la Direttiva del '94 consiste nello "scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più

²⁴⁴ Il CAE ha la funzione di: facilitare lo scambio di informazioni fra i rappresentanti dei lavoratori; individuare le omissioni informative della dirigenza aziendale; agevolare lo scambio di idee per la soluzione dei problemi comuni; consentire l'utilizzo di tutte le informazioni, ovunque reperibili (anche fuori dai confini nazionali), utili alla contrattazione; impedire le discriminazioni fra i lavoratori di un paese e quelli di un altro; agevolare le iniziative comuni.

²⁴⁵ V. European Commission's consultation on the transnational company agreements, Position of the ETUC, ottobre 2012.

²⁴⁶ Parlamento Europeo, Risoluzione del 12 settembre 2013 sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale.

appropriato” (art. 2, par. 1, lett. f); la Direttiva del 2009 richiama “l’instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all’interno dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie” (art. 2, par. 1, lett. g).

La previsione contenuta nella Direttiva n. 2002/14/CE consente di “ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro”; tuttavia tale possibilità non sembra sussistere per i CAE, che paiono destinatari solo del diritto di essere consultati e informati. Tant’è che al par. 1, lett. a) la Direttiva del ’94 afferma che “le competenze del comitato aziendale europeo si limitano all’informazione e alla consultazione”; e, al terzo periodo, del par. 1, lett. a), sulle prescrizioni accessorie stabilisce che “la consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere”.

Nel 2009 l’intervento del legislatore europeo nulla ha detto sul ruolo negoziale dei CAE; tuttavia l’impresa ha l’obbligo di consultare e informare i Cae, di presentare dei report annuali, e deve rispondere del mancato ottemperamento di quanto eventualmente contestato dai CAE.

Relativamente al diritto di informazione e consultazione, l’art. 10, par. 1, come modificato nel 2009, prevede che “i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l’applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell’impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”. Ai sensi poi dell’art. 11, par. 3, della Direttiva del ’94 “Gli Stati membri prevedono misure

appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono — in particolare — procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva”. Ai fini della legittimazione processuale dei CAE ad agire contro le imprese multinazionali, sarebbe dunque bastato l'art. 11 della Direttiva del '94; pertanto l'art. 10 par 1 non riguarda una legittimazione processuale dei CAE (data la presenza dell'art. 11), né esclusivamente il diritto di informazione e consultazione, in quanto dalla dicitura “rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori” si può evincere una legittimazione dei Comitati ad assumere un ruolo negoziale.

L'accordo istitutivo di un CAE prevede le modalità di elezione o di designazione dei suoi membri. Tale accordo attribuisce all'organismo le funzioni informative e consultive; sarebbe necessario che la delegazione speciale di negoziazione inserisca una clausola nell'accordo istitutivo, che preveda per il CAE la possibilità di ricoprire un ruolo negoziale in virtù dell'art. 6, par. 2, della Direttiva che fa “salva l'autonomia delle parti” nella determinazione dei contenuti dell'accordo istitutivo; vieppiù che alla lett. c) si dispone che le “attribuzioni” del CAE sono oggetto di trattativa²⁴⁷. Il termine *functions* potrebbe ben ricomprendere l'attività negoziale dei CAE, che sarebbe così oggetto di negoziazione con la direzione dell'impresa in fase di stipula dell'accordo istitutivo dell'organismo aziendale stesso. Secondo il *database* dell'ETUI tale ipotesi sarebbe stata seguita in 43 casi; pochi, ma comunque rilevanti in considerazione della possibilità che questa pratica possa avere un seguito crescente.

I Comitati Aziendali Globali (CAG) sono il corrispettivo del CAE sul versante internazionale; si tratta di comitati di imprese a carattere extraeuropeo, che hanno l'obiettivo di rappresentare i lavoratori di una stessa multinazionale a livello globale. I CAG in Europa, nonostante la presenza di numerose imprese

²⁴⁷ SCIARRA S., *Transnational and European ways forward for collective bargaining*, WP CSDLE Massimo D'Antona, INT-73, 2009.

transnazionali, sono in timido aumento, e attualmente partecipano alla contrattazione degli accordi-quadro internazionali, seppur svolgendo un ruolo talvolta marginale, in quanto spesso limitato alla sola acquisizione e trasmissione delle informazioni. Questa circostanza è determinata dal fatto che sono poche le imprese che riconoscono i Comitati Aziendali su scala mondiale. La *IndustriALL Global Union*²⁴⁸, si sta adoperando al fine di sviluppare azioni specifiche per estendere le buone pratiche, rafforzare e migliorare l'attuazione degli accordi esistenti, nonché favorire il processo di negoziazione di nuovi accordi, con la partecipazione dei CAG. Ciò detto, assume sempre più importanza il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei *Global Works Councils* nella contrattazione transnazionale.

Grazie all'intervento di alcune direttive europee, pertanto, a partire dagli anni '70, sono stati introdotti meccanismi e procedure per il coinvolgimento dei lavoratori, affinché questi possano incidere sulle decisioni aziendali. Il fondamento giuridico dei diritti di informazione e consultazione, contenuti nelle direttive, è riscontrabile nei Trattati; il TFUE prevede difatti che le istituzioni europee, così come gli Stati, debbano cooperare per adottare misure minime in materia di diritti di informazione e consultazione. Interventi nel settore, sono rinvenibili, come già osservato, nel Trattato Istitutivo della CE del 1957 e nelle successive Direttive 1975/129 e 1977/187, tuttavia, in questi casi, la dimensione sociale ha avuto un ruolo solo strumentale al funzionamento del mercato. È solo nel 1989 con la Carta Europea dei Diritti Sociali che l'informazione e la consultazione sono stati affermati come diritti fondamentali.

Il coinvolgimento democratico dei lavoratori opera attraverso la partecipazione degli stessi nelle imprese, e in particolar modo, tramite l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione che permettono di giungere a decisioni manageriali favorevoli ai lavoratori stessi. In passato era previsto l'obbligo di informare e consultare i lavoratori per raggiungere un accordo solo nell'ambito

²⁴⁸ La *IndustriALL Global Union* è un'organizzazione sindacale globale dei lavoratori, fondata a Copenaghen nel 2012.

dei licenziamenti collettivi e dei trasferimenti di impresa; non vi erano inoltre a livello europeo strumenti che imponessero la negoziazione con i lavoratori. Solo con la Direttiva 2002/14 è stato creato un quadro uniforme relativamente all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in imprese nazionali. A livello internazionale centrale è, invece, la Direttiva 1994/45 relativa ai CAE²⁴⁹; essa si poneva come obiettivo la creazione di nuovi diritti per i lavoratori delle imprese multinazionali che abbiano sedi produttive all'interno dell'Unione Europea. I CAE sono diventati strumenti fondamentali di dialogo sociale nelle imprese con carattere transnazionale; tramite il meccanismo dei CAE si realizza infatti la procedura di consultazione e confronto tra rappresentanti dei lavoratori e direzione generale dell'impresa. È chiaro, tuttavia, che la sola istituzione di questi organismi non garantisce il coinvolgimento dei lavoratori ma è necessaria una loro regolamentazione per un esercizio effettivo dei diritti. Vista l'avversione delle imprese nell'attuare i diritti e la necessità di rafforzare il rispetto della normativa, è stata adottata la Direttiva 2009/38 (c.d direttiva rifiuta) la quale, tra l'altro, contiene definizioni di alcuni concetti fondamentali, prevede che consultazione e informazione avvengano in tempi utili e anche che il CAE possa essere sentito d'urgenza²⁵⁰.

Importante strumento di dialogo sociale sono gli accordi transnazionali di gruppo, attraverso i quali sempre più imprese multinazionali si stanno assumendo l'impegno di rispettare i principi delle Convenzioni ILO, delle Linee-guida OCSE e in generale i principi nazionali posti a tutela dei lavoratori. Gli accordi transnazionali di gruppo sono privi di efficacia vincolante e per questo mancano di uniformità a livello transazionale. Inoltre, non vi è una normativa di riferimento, il che permette una loro flessibilità lasciando però dubbi su aspetti procedurali; ciò tuttavia non rende meno importanti gli accordi stessi che trovano il loro valore ed effetto giuridico nell'impegno delle parti di appli-

²⁴⁹ Direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 istitutiva dei Comitati Aziendali Europei(EWA) e che prevedeva una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese con più di 500 lavoratori dipendenti.

²⁵⁰ Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009.

care gli standard richiamati e per ciò vincolanti in tutti i Paesi in cui l'azienda opera. Ruolo centrale nella contrattazione transnazionale lo hanno i CAE a livello europeo e i *Global Works Council* (GWC) a livello globale. Molti accordi transazionali sono stati conclusi a seguito della direttiva CAE del 1994. Anche se non riconosciuto formalmente come parte firmataria dell'accordo, il CAE svolge un ruolo fondamentale in tutte le fasi e per questo si auspica un suo effettivo riconoscimento. In una relazione del Parlamento europeo sulla proposta di un quadro giuridico facoltativo (*Optional Legal Framework*) per gli accordi transazionali si dice che il CAE dovrebbero essere integralmente coinvolto insieme alle federazioni europee di settore, lasciando però a queste ultime il potere di siglare gli accordi quadro²⁵¹. Si è scettici nel riconoscere una collaborazione tra CAE e federazione europea, nella negoziazione, per la paura che i sindacati possano perdere la loro autonomia negoziale nella contrattazione collettiva transnazionale; per questo motivo il parlamento europeo afferma che un eventuale quadro giuridico europeo debba rimettere alle parti, investite formalmente del potere di contrattazione, la scelta di una possibile collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori, coinvolte invece nella fase successiva di applicazione e gestione.

I CAE sono stati studiati recentissimamente nell'ambito della ricerca Euride²⁵²; centrale è la loro importanza nella fase di negoziazione, monitoraggio e costituzione dei comitati globali (Global Works Council). In particolare, relativamente al ruolo del CAE, possono essere presi a modello i casi Bosch, Renault e Thyssenkrupp.

L'accordo Bosch riporta la sottoscrizione del CAE, nonostante esso non abbia formalmente un potere di firma previsto per legge, il che dimostra l'importanza attribuita a tali organismi nella gestione e risoluzione di problematiche. Il

²⁵¹ www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0258+0+DOC+XML+V0//IT. Relazione del Parlamento Europeo 2012/2292(INI).

²⁵² SindNova et al. (2017), *Final Report L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nelle Multinazionali, Progetto Euride*. Nell'ambito del Progetto EURIDE sono stati analizzati 11 IFA siglati da Enel, Bosch, Eni, Electrolux, ThyssenKrupp, Renault, Salini Impregilo, OHL, Endesa, Solvay.

CAE Bosch, chiamato *Europa Committee*, ha portato, inoltre, alla nascita del *Global Committee*, non previsto dall'accordo. Con riguardo al monitoraggio, il management è responsabile dell'applicazione dell'accordo mentre la riunione annuale dell'Europa Committee è la sede di discussione dei problemi legati all'applicazione dell'accordo.

Anche nel caso Renault è centrale il ruolo del Comitato aziendale europeo, riconosciuto ancora prima della direttiva del 1994. L'attuale accordo, rinnovato nel 2000, ha creato il c.d *Renault Group Committee* (unione del CAE Renault e dei delegati francesi), comitato globale con il compito di vigilare sul rispetto dei diritti di informazione e consultazione. Un accordo significativo, contenente un elaborato processo di monitoraggio e una commissione di valutazione congiunta composta da management e da rappresentanti dei lavoratori, è stato poi firmato nel 2013 dal CAE/GWC Renault.

Infine, anche nel caso Thyssenkrupp è ravvisabile il ruolo significativo del CAE nella fase di monitoraggio. Il presidente del CAE, costituito nel 1995, è infatti membro, insieme al presidente del *Global Works Council*, a due membri del GWC, a un rappresentante per IG Metall e a uno per *Industrial Global Union*, dell'international Committee, organismo preposto al monitoraggio dell'accordo.

Significativo è anche il caso Enel in cui il CAE, pur non avendo firmato l'accordo, ha svolto un ruolo importante per la redazione del *Global Framework Agreement* e per la nascita del Comitato globale. Il GWC è parte, insieme al management, dei *Multilateral Committees*, organismi che si occupano del monitoraggio e della corretta applicazione dell'accordo. I Multilateral Committee realizzano delle raccomandazioni aventi ad oggetto principi e proposte adottate dall'azienda e dalle rappresentanze dei lavoratori, principi che saranno poi guida per le politiche aziendali, a cui quindi avranno contribuito i lavoratori per il tramite delle rappresentanze. Un altro caso da considerare è Endesa. A seguito dell'acquisizione dell'azienda spagnola da parte di Enel, i rappresentanti sindacali Endesa partecipano alle riunioni del CAEGWC Enel. Il *management* Endesa ha firmato l'accordo quadro internazionale nel 2002 e i

rappresentanti sindacali dei paesi in cui si trova il gruppo fanno parte dell'International Forum/Committee nato per monitorare l'accordo e promuovere il dialogo sociale. Una rappresentanza transnazionale dei lavoratori è riscontrabile anche nel gruppo francese Rhodia, acquistato poi dalla Solvey. Con la fusione avvenuta nel 2012, i rappresentanti dei lavoratori Rhodia vennero inseriti nel CAE Solvay attraverso una modifica dell'accordo costitutivo. L'accordo quadro internazionale, sorto a seguito della fusione, non venne firmato dal CAE tuttavia l'applicazione e la conformità di esso, nei vari Paesi, venne garantita da due organismi presieduti dal presidente del CAE e composti da 4 membri del CAE stesso: il *Global Forum*, che si occupa dell'applicazione dell'accordo in tema di sicurezza e salute e il *Global Safety Panel*, il quale garantisce invece il dialogo transnazionale in materia di strategie aziendali. In altre situazioni il CAE ha avuto un ruolo molto più limitato, come ad esempio nei casi Eni, Electrolux e Engie. L'accordo quadro Electrolux ha rappresentato in passato lo strumento di regolamentazione delle relazioni industriali a livello nazionale, tuttavia il mancato coinvolgimento dei sindacati degli altri Paesi nel processo negoziale, dato che l'implementazione dell'accordo spetta unicamente al management, ha comportato varie critiche. Nel caso Eni, il processo negoziale ha coinvolto i sindacati nazionali e mondiali ma non il CAE; al monitoraggio sull'implementazione dell'accordo partecipano 5 rappresentanti del comitato ristretto. Anche nell'IFA Engie, il CAE non ha svolto un ruolo nella conclusione dell'accordo, realizzatosi grazie al management e ai segretari generali delle tre federazioni mondiali di settore. Del monitoraggio si occupa, invece, un organismo ad hoc composto dal direttore delle risorse umane, da un rappresentante per ogni federazione globale di settore e da altri rappresentanti di diversi paesi e ai suoi incontri non è prevista la partecipazione del CAE. Elemento comune degli accordi quadro analizzati nel progetto Euride, è il ruolo determinante dei CAE per la creazione di organismi di rappresentanza dei lavoratori, per l'avvio dei negoziati per gli accordi e per la fase di controllo; tuttavia ci sono ipotesi, come il caso Obrascon Huarte Lain (OHL), e Salini Impreglio in cui mancano forme di rappresentanza per il mancato raggiungi-

mento dei requisiti dimensionali necessari per la costituzione del CAE previsti dalla Direttiva. Importante per entrambi gli accordi sopra citati, è stato il ruolo della federazione internazionale di settore BWI nell'indirizzare le richieste delle rappresentanze sindacali locali alle federazioni nazionali e al management per la soluzione di conflitti a livello locale, costruendo un dialogo sociale.

3. Gli accordi-quadro transnazionali: IFAs ed EFAs.

L'attività dell'impresa multinazionale trascende la dimensione giuridica nazionale, anche per quel che concerne le relazioni industriali²⁵³. Con gli accordi-quadro non si è tentato di uniformare i sistemi nazionali delle relazioni industriali, ma di spostare il dialogo sociale a livello di contrattazione collettiva transnazionale di impresa. I *framework agreement* hanno lo scopo di allineare il sistema delle relazioni industriali nazionali, all'interno di una stessa impresa operante in più territori statali, sia di garantire il rispetto dei *core labour standards*.

Va chiarito che gli accordi-quadro hanno l'obiettivo di definire i principi generali da applicare, e le politiche aziendali seguite dall'impresa. Questi patti, sottoscritti tra la direzione dell'impresa transnazionale e le organizzazioni sindacali internazionali o europee, offrono una base giuridica di supporto agli altri livelli di contrattazione, siano essi nazionali, sia riferiti alle singole unità aziendali dell'impresa transnazionale²⁵⁴.

La definizione di accordo-quadro non è univoca; si utilizzano infatti diverse

²⁵³ TREU T., *Come evolvono le relazioni industriali*, in MASCINI M. (a cura di), *L'Annuario del lavoro 2011*, Edizioni Il diario del lavoro, Roma, 2011.

²⁵⁴ BLECHER L., STAFFORD N.K., BELLANY G., *Corporate responsibility for human rights impact: new expectations and paradigms*, ABA, 2014; EBERT F., POSTHUMA A., *Labor provisions in trade Arrangements Current trends and perspectives*, *Int. Institute for Labor Studies, Discussion Paper series*, 2011; COMPA L., *Labor rights and labor standards in International Trade*, 25 *Law and Policy, Intern. Business*, 1993; ID, *The multilateral agreements on investment (MAI) and international labor standards: a failed connection*, *Cornell Int. 'l L. Journal*, 1998.

denominazioni (*framework agreement, global agreement, european agreement, group agreement, joint declaration*) a seconda delle parti firmatarie, dei contenuti e dell'ambito di applicabilità.

Gli accordi-quadro sono, a livello comunitario, degli accordi aziendali bilaterali tra Federazioni sindacali europee, o internazionali, e i *managements*. La Commissione Europea ha inserito gli accordi-quadro nella categoria dei *joint texts*, anche in considerazione delle finalità di tali strumenti, volti ad assicurare il rispetto degli *standard* lavorativi, e la promozione della Responsabilità Sociale dell'Impresa ²⁵⁵.

L'*International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU)²⁵⁶ ha chiarito che “*des accords sur certains principes qui, s'ils ne constituent pas des conventions collectives au même titre que les accords conclus aux échelons national ou local, fournissent un cadre de droits pour encourager la reconnaissance et la négociation à ce niveau*”²⁵⁷.

Il termine “*framework*”, o “quadro”, serve a definire una regolamentazione generale che non è immediatamente applicabile ai rapporti di lavoro lungo tutta la catena produttiva e di fornitura, in quanto definisce i principi vigenti all'interno del gruppo societario. I principi sono pertanto a carattere generale e necessitano di essere integrati dai contratti collettivi locali, per quel che concerne le situazioni delle singole aziende collegate alla casa-madre.

La Commissione Europea ha svolto diverse iniziative di studio del fenomeno²⁵⁸. Essa utilizza la dicitura “*transnational company agreement*” (TCA), traducibile con l'espressione di accordi a livello di impresa transnazionale. Tale definizione si basa sulla volontà di non generare

²⁵⁵ Commissione CE, *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, 2008.

²⁵⁶ La Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi nel 2006 ha dato vita, insieme alla Confederazione Mondiale del Lavoro, alla Confederazione Internazionale dei Sindacati, la International Trade Union Confederation (ITUC).

²⁵⁷ ICFTU, *Guide syndical de la mondialisation*, ICFTU, Bruxelles, 2002, pag. 44. pf 38.

²⁵⁸ Commissione Europea: “*Employee Involvement-Transnational Company Agreements*”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=214&langId=en>.

confusione con i “*framework agreement*” conclusi tra le associazioni europee dei lavoratori e quelle dei datori che interessano le relazioni industriali comunitarie ai sensi degli artt. 154 e 155 TFUE ²⁵⁹.

La definizione fornita dalla Commissione²⁶⁰, e richiamata dal “Dizionario delle relazioni industriali”²⁶¹, enuncia che “*an agreement comprising reciprocal commitments the scope of which extends to the territory of several States and which has been concluded by one or more representatives of a company or a group of companies on the one hand, and one or more workers’ organisations on the other hand, and which covers working and employment conditions and/or relations between employers and workers or their representatives*”.

Gli accordi-quadro sono “un fenomeno di estremo interesse per lo studio delle trasformazioni indotte anche sul piano delle fonti giuridiche dalla globalizzazione economica”²⁶². Come anticipato, tali strumenti sono il frutto di una contrattazione tra il management dell’impresa multinazionale e le organizzazioni sindacali di carattere internazionale o europeo, le organizzazioni sindacali nazionali e i Comitati Aziendali Europei (CAE) che rappresentano direttamente i lavoratori dipendenti dell’impresa multinazionale²⁶³.

²⁵⁹ SCHÖMANN I., “*Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations*” in SCHÖMANN I., et al., *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?*, Bruxelles, ETUI, 2012.

²⁶⁰ Commissione delle Comunità Europee, *Staff Working Document (SEC(2008) 2155), The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, Bruxelles, 2 luglio 2008, COM(2008) 419 final, nota n. 2.

²⁶¹ Realizzato da Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/transnational-company-agreement>.

²⁶² SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, in Atti del Convegno Nazionale su “Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro”, Otranto, 10-11 giugno 2011, p. 71, in <http://casur-ciberpublishing.it>; v. ancora EAD., *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, in SCARPONI S. (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Trento, Quaderni DSG, 2007.

²⁶³ GUARRIELLO F., *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo*, in LD, 2005.

Si assiste pertanto a un dialogo sociale multilivello. Questa contrattazione multilivello, tuttavia, presenta delle criticità in ordine alla competenza formale a negoziare e al coordinamento delle organizzazioni sindacali²⁶⁴. La legittimazione formale e sostanziale a negoziare gli accordi compete alle organizzazioni sindacali, siano esse internazionali o europee; tuttavia in ambito U.E. è intervenuta la Direttiva 38/2009, che ha sancito la rilevanza della formazione dei Comitati aziendali europei, pur non prevedendone espressamente la partecipazione alla negoziazione con la direzione dell'impresa multinazionale.

La Direttiva in parola, difatti, pur volendo sottolineare l'importanza degli organismi di rappresentanza dei lavoratori dell'impresa multinazionale, non ha delimitato i confini della competenza specifica loro attribuita, generando ancora più incertezze.

E' dalla prassi negoziale che vengono poste le premesse per introdurre una competenza specifica per i CAE a concludere i negoziati²⁶⁵. Questi accordi sembrano la risposta più concreta alla necessità di far assumere degli specifici obblighi da parte delle imprese multinazionali, circa il rispetto dei *core labour standards*, anche in surroga alla mancata ratifica delle Convenzioni ILO in tali materie. Gli accordi hanno portato talvolta risultati di miglioramento degli standard salariali, rispetto ai contratti nazionali delle categorie interessate, potendo garantire a tutti i lavoratori le stesse condizioni economiche, in virtù del principio della parità del trattamento economico per i dipendenti della medesima impresa²⁶⁶.

Gli accordi-quadro internazionali non si limitano alla tutela dei *core labour*

²⁶⁴ COMANDE' D., *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell'autonomia*, op. cit..

²⁶⁵ CARLEY M., HALL M., *European Works Council and transnational restructuring*, in *European Foundation for improving living and working conditions*, 2007; www.ewcdb.int.

²⁶⁶ A ciò si aggiunga che gli impegni assunti unilateralmente dalle imprese, attraverso i Codici etici, in numerosi casi si sono rivelati non monitorabili a causa della mancanza di piena terzietà dei controlli: SCIARRA S., *Nazionale e transnazionale: i dilemmi della contrattazione collettiva della crisi*, in CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, 2013.

standards, ma includono clausole concernenti il diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, nonché il rispetto di principi dell'ILO, quali il *decent work*. Tuttavia è negli accordi-quadro europei che ai lavoratori vengono riconosciute maggiori tutele proprio per il quadro normativo comunitario, che prevede degli *standards* più dettagliati. Alcuni accordi-quadro internazionali, stipulati da imprese multinazionali aventi la sede legale in Europa, contemplano poi clausole che stabiliscono l'estensione dei diritti propri dei sistemi giuridici unionali ai dipendenti delle filiali poste nei Paesi extra UE²⁶⁷. La maggioranza degli accordi-quadro internazionali prevedono il diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, con il conseguente obbligo in capo all'impresa di stabilire un dialogo con le organizzazioni sindacali.

Tramite tali strumenti il divieto del lavoro forzato, di discriminazione, del lavoro infantile, il diritto alla contrattazione collettiva e alla libertà sindacale, potrebbero essere resi vincolanti in tutta la filiera produttiva dell'impresa multinazionale, coinvolgendo anche i fornitori e i sub-appaltatori. L'estensione dell'efficacia degli accordi-quadro alle imprese collegate nella produzione, richiama alla mente il concetto di Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI). Gli accordi-quadro si differenziano dagli strumenti propri della RSI, in quanto non sono degli atti unilaterali, frutto di una determinazione dei *managers*, ma derivano da un'attività di concertazione, e i sistemi di controllo consistono in un duplice obbligo in capo all'impresa multinazionale: di garantire le attività sindacali e le loro funzioni di controllo sullo stato di avanzamento dei diritti dei lavoratori²⁶⁸.

La casa-madre difatti potrebbe aver assunto il vincolo di creare una rete di

²⁶⁷ SCARPONI S., *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, LD n.1/2011; Lyon Caen A., *A proposito del dumping sociale*, in LD, 2011.

²⁶⁸ SCARPONI S., *La "privatizzazione" delle norme internazionali: codici etici di responsabilità sociale, accordi sindacali internazionali*, in LD, 2009; SOBZAK A., *Legal dimensions of International Framework Agreements in the Field of corporate Social responsibility*, in RI, 2007, vol. 62, n. 3; TELLJOHANN V., DA COSTA I., MÜLLER T., REHFELDT U., ZIMMER R., *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.

informazioni, circa i contenuti degli accordi-quadro, tra la direzione, le organizzazioni sindacali, le società affiliate e i fornitori, e sui negoziati in corso con le organizzazioni sindacali, i CAE; e tale obbligo, di informazione costante sussisterebbe anche verso i dipendenti. A ciò si aggiunga che vanno sempre più diffondendosi clausole che prevedono il divieto, per l'impresa multinazionale, di intrattenere rapporti con partners commerciali i quali non intendano sottoscrivere quanto previsto negli accordi-quadro, con la possibilità per la stessa di recedere dagli impegni assunti verso i fornitori e i sub-appaltatori, qualora questi non li rispettino. In base a tali clausole l'adesione agli accordi-quadro costituirebbe la *conditio sine qua non* affinché un'impresa possa entrare a far parte della catena dei fornitori e sub-appaltatori dell'impresa multinazionale. Non è ancora chiaro come le organizzazioni sindacali possano monitorare in modo efficace l'adeguamento delle società fornitrici agli *standards* previsti negli accordi-quadro, se non in forza di un collegamento, di un dialogo con le organizzazioni sindacali nazionali - ma soprattutto aziendali - di dette imprese.

Un esempio in tal senso è fornito dall'accordo-quadro internazionale della Inditex del 2007, ove si prevede un sistema di scambio di informazioni, tra i vari livelli sindacali, e di monitoraggio, in funzione di supporto alla società fornitrici, affinché queste possano adeguarsi progressivamente agli *standards* aziendali in materia di diritti dei lavoratori. In tale accordo è stata introdotta una sanzione, che consiste nella risoluzione degli accordi commerciali stipulati con le imprese facenti parti della catena dei fornitori, qualora dai controlli risultasse che non viene applicato al loro interno quanto previsto nell'IFAs Inditex, e nei sei mesi successivi non abbiano effettuato le necessarie modifiche.

Nonostante le problematiche insite nel coordinamento delle relazioni sindacali, il coinvolgimento di numerosi attori nella stipula degli accordi-quadro, che si riconoscono reciprocamente la legittimazione negoziare e a concludere la contrattazione, è risultata fondamentale nella definizione delle

clausole in materia di crisi e ristrutturazione d'impresa. Questo aspetto è ancora una volta strategico nella prevenzione del dumping sociale²⁶⁹, da cui deriva la chiusura di alcuni siti produttivi in favore di altri in zone più convenienti dal punto di vista normativo o economico²⁷⁰; con conseguente riduzione del personale, se non anche ricorso ai licenziamenti collettivi²⁷¹. Sovente, per scongiurare la chiusura di alcuni stabilimenti, le organizzazioni sindacali hanno siglato degli accordi che apportavano delle modifiche peggiorative dei diritti dei lavoratori, al fine di evitare appunto i licenziamenti collettivi²⁷².

Alcune negoziazioni collettive hanno portato all'inserimento negli accordi di clausole c.d. *rebus sic stantibus*, volte a scongiurare la delocalizzazione delle imprese collegate, o delle filiali, attraverso una strategia condivisa tra la direzione dell'impresa multinazionale e i vari livelli delle organizzazioni sindacali, finalizzata a tutelare non solo i rapporti di lavoro in essere, ma anche i diritti acquisiti dai lavoratori.

Un aspetto interessante è fornito anche dalla previsione di clausole che sanciscono, da una parte, l'obbligo di consultazione e informazione dei lavoratori dell'impresa multinazionale, e delle affiliate; dall'altra, l'obbligo per il datore di lavoro di ricercare delle soluzioni condivise con le rappresentanze sindacali circa le modifiche organizzative e produttive (derivanti da una crisi economica dell'impresa o dalla sua trasformazione o fusione o dalla scelta di delocalizzare, potendosi così addivenire a un percorso

²⁶⁹ SCARPONI S., NADALET S., *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni di impresa*, in LD, 2010, n.2.

²⁷⁰ Sul tema v., PERULLI A., *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in LD, 2011.

²⁷¹ In argomento v., FERRARESE M., *Responsabilità sociale dell'impresa*, in PEDRAZZOLI M. (coordinato da) *Lessico giuslavoristico*, vol.2, Bologna, Bononia University Press, 2010; GALGANO F., *La globalizzazione dentro lo specchio del diritto*, Bologna, Il Mulino, 2005; ROSSI G., *Il gioco delle regole*, Milano, Adelphi, 2006.

²⁷² BORDOGNA L., *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in Stato e Mercato, n. 1, 2012, p. 14 ss..

condiviso e negoziato che comporti talvolta la riduzione dei costi mediante operazioni di razionalizzazione organizzativa)²⁷³. Da ciò potrebbe derivare una frammentazione del potere gestorio datoriale, in favore della negoziazione delle scelte modificative della produzione e dei siti aziendali, finalizzata a una maggior tutela dei diritti acquisiti dai lavoratori.

4. La contrattazione collettiva transnazionale.

L'assenza di una normativa sovranazionale cogente, e il fatto che la disciplina della contrattazione collettiva transnazionale sia demandata alla redazione di accordi quadro che sono aumentati nel corso dei decenni ma che non interessano certo la totalità della popolazione lavorativa mondiale, rendono assai complessa la materia, e rendono comunque necessario un approfondimento. Un'analisi del fenomeno, che abbia come ragionevole obiettivo formale quello di tendere alla maggiore uniformità possibile, fondandosi sui parametri del rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore, dovrà tener conto di una moltitudine di approcci e di discipline, poiché le condizioni di partenza prevedono enormi differenze sotto il profilo sociologico ed economico tra Paese e Paese, nonché tra continente e continente. Questo delicato processo, che parte quindi da elementi assolutamente frastagliati e atomizzati, e che trova attuazione, oggi e in grande misura, negli accordi-quadro²⁷⁴, trae naturalmente ispirazione dalle legislazioni nazionali più avanzate, così che elementi di natura privatistica ed elementi di natura pubblicistica vanno a concorrere nella creazione delle discipline (Ad oggi occorre declinare necessariamente il sostantivo al plurale).

²⁷³ REHEFELDT U., *La posta in gioco dei canali multipli di rappresentanza. La contrattazione collettiva aziendale transnazionale*, in CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, op. cit.; BACCARO L., HOWELL C., *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberista*, in CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, op. cit..

²⁷⁴ REHEFELDT U., *Una mappatura degli accordi transnazionali: quadro di analisi e linee di tendenza*, in GUARRIELLO F., STANZANI C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Milano, Franco Angeli, 2018.

Emblematica in questo senso è una legge francese del 2017, che ha formalizzato un principio di responsabilità delle grandi imprese per i danni provocati all'ambiente o a seguito della violazione dei diritti umani, quando si trovino ad operare fuori dai confini nazionali, dettagliandone gli oneri sulla base di una vigilanza non solo sull'operato dei propri addetti, ma anche delle imprese subappaltanti, o comunque collegate nella catena produttiva o distributiva²⁷⁵.

Lo schema, consolidatosi negli ultimi due decenni, prevede, nella formazione degli accordi-quadro, la presenza da un lato della direzione dell'impresa, e dall'altro una molteplicità di soggetti in rappresentanza dei lavoratori, principalmente federazioni di settore e sindacati rappresentativi nazionali. La stragrande maggioranza delle imprese madre che si trovino ad operare attraverso la stesura di accordi-quadro (oltre il 90%) è di origine europea, mentre la quota restante fa capo ad imprese che hanno sede nelle principali potenze extra-europee (USA, Canada, Brasile, Russia, Giappone etc.)²⁷⁶.

La formazione degli accordi-quadro soffre, in generale, dell'assenza di un sistema di riferimento normativo uniforme, così che la realizzazione degli stessi si fonda esclusivamente sulla reciproca forza contrattuale in ossequio ai principi propri sia della *common law* che di quelli di *civil law*; forza di legge resa più efficace da strumenti che ne migliorino la concreta attuazione.. Da ciò consegue che è la rete stessa dei contratti collettivi (transnazionali) a diventare sistema normativo, come nell'insegnamento di Gino Giugni²⁷⁷, che coniò il concetto e l'espressione di "ordinamento intersindacale".

²⁷⁵ MOREAU M.A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions, Étude réalisée pour le Bureau de l'OIT pour la France*, 2017, testo disponibile al sito http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_614879.pdf

²⁷⁶ MURGO M., *Global Supply Chains and Labour law: what rule for Union?*, Paper presentato al XXII Congresso ISLSSL di Torino, 2018.

²⁷⁷ Giugni G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960.

Il contratto collettivo divenne il terreno fertile per la creazione di un sistema di regole attraverso cui le parti governano le relazioni industriali, prevedendo meccanismi di monitoraggio, controllo e sanzionatorio in caso di violazione degli accordi. Infatti, nel corso dei decenni sono incrementati informazione, monitoraggio sull'applicazione, disciplina dei reclami, sistemi sanzionatori nel caso di violazione nell'applicazione degli accordi stessi. Aspetto delicatissimo è quello della effettiva rappresentanza dei CAE, ossia di quali devono essere i soggetti che entrino a far parte degli stessi. Il problema è legato ai diversi meccanismi che valorizzano la presenza, in sede di contrattazione, di un'organizzazione rappresentativa dei lavoratori o di un'altra. C'è da dire che la contrattazione transnazionale gode di un clima migliore quando la casa madre è europea, mentre, quando essa è extra-europea, le questioni sono regolati dai soli rapporti di forza, e spesso si arriva all'accordo solo al termine di dure campagne di mobilitazione e di denuncia giudiziale di comportamenti assunti in violazione di diritti fondamentali²⁷⁸. Il rispetto di *standard* accettabili, principalmente sui salari e sulla sicurezza, trova poi attori imprescindibili nelle federazioni sindacali globali, per mezzo di quelle locali affiliate, e nell'influenza che l'impresa multinazionale avrà sui manager locali. Di qui derivano difficoltà nella redazione degli accordi-quadro e nella loro attuazione, derivanti dalla scarsa disponibilità al riconoscimento dell'interlocutore sindacale in alcune realtà in via di sviluppo (ma anche negli Stati Uniti), e dalla difficoltà di esercitare una qualche forma di controllo quando i sistemi di fornitura e sub-appalto terminino la loro catena in realtà di piccole dimensioni, lontane sotto ogni punto di vista dalla casa-madre.

La dialettica tra dimensione centrale (o globale) e quella locale (o periferica) è assolutamente fondamentale per una corretta diffusione e applicazione degli

²⁷⁸ Si richiamano le fonti internazionali, che, pur non avendo talvolta un'efficacia vincolante, hanno permesso lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa: i Principi OCSE sulle imprese multinazionali, sugli obblighi di vigilanza degli Stati sulle imprese multinazionali (1976); la Dichiarazione tripartita OIL sulle imprese multinazionali (revisionata nel 2017), che formalizza la tutela della dignità del lavoro e il rispetto dei diritti in tutta la catena di produzione e fornitura mondiale; il *Global Compact* (2000); I Principi-guida delle Nazioni unite su imprese e diritti umani (2011).

accordi-quadro. Il rispetto delle convenzioni OIL sulla libertà e la rappresentanza sindacale è importantissimo nello sviluppo delle adesioni sindacali periferiche, aumentate non a caso in modo notevole in America, settore edile e alimentare, o in Asia, settore tessile). Oggi, sembra aumentata la comprensione dell'importanza dell'attenzione sulla realtà locale nella redazione degli accordi-quadro, che non a caso prevedono un sistema gerarchico-piramidale nella gestione dei conflitti, che prevede un primo livello locale di risoluzione, per poi accedere ai livelli nazionali e internazionali.

Tuttavia, ad oggi è del tutto insufficiente l'interesse delle normative nazionali verso un fenomeno, quello degli accordi-quadro, che, alla luce della progressivo imporsi delle multinazionali, assume invece un ruolo fondamentale. Stante le insufficienze normative, risulta tuttora centrale il ruolo delle imprese multinazionali, che a livello centrale hanno il compito di uniformarsi ai principi da realizzare nella contrattazione collettiva.

Le indagini svolte sui direttori delle risorse umane o delle relazioni industriali (il c.d. *management* centrale) delle multinazionali confermano una positiva attitudine al confronto, anche grazie agli incontri che avvengono a scadenze periodiche nell'ambito del CAE, rafforzata dalle precedenti esperienze di RSI. Le stesse indagini, rivelano la consapevolezza di quanto sia importante che gli accordi transnazionali vengano recepiti in tutte le filiali.

La successiva Direttiva n. 2009/38/UE ha valorizzato il ruolo dei sindacati in fase di istituzione del CAE e in fase negoziale, prevedendo l'obbligo di informare le organizzazioni sindacali europee dell'avvio della contrattazione, ai fini di un migliore coordinamento e dello sviluppo di buone prassi. Il fatto che nella Direttiva n. 2009/38/UE vengano menzionati i sindacati e non i CAE, ha portato nel corso degli anni a un aumento di accordi firmati dalle federazioni di settore rispetto a quelli firmati dai soli CAE, dettato anche dal bisogno di evitare atteggiamenti aziendalistici da parte dei CAE, cui, in questa prospetti-

va, sono demandate le funzioni di informazione e consultazione e non quelle negoziali.

Sempre nell'ottica di un ruolo più determinante delle federazioni sindacali, va segnalato che in molti casi il CAE si è trasformato in Comitato Mondiale (GWC), ospitando tra i membri rappresentanti dei lavoratori di ogni area del mondo in cui l'impresa abbia stabilimenti o filiali di una certa rilevanza; tutto ciò ha contribuito ad aumentare i casi di contrattazione extra-europea.

Si è fatto cenno sulla differenza tra informazione e consultazione da un lato, e negoziazione dall'altro. Tuttavia, il confine tra i due "macrosistemi" si fa sottile quando la stessa Direttiva n. 2009/38/CE arriva a definire (art. 2 lett. G), la consultazione come "l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale", e non v'è di fatto e in diritto soluzione di continuità tra il momento dell'instaurazione del dialogo, in cui l'interlocutore è pacificamente il CAE/GWC, e la contrattazione vera e propria, cui dovrebbero accedere i sindacati di settore.

Le federazioni di settore hanno assunto un ruolo anche nella redazione di linee-guida volte a rendere più efficace l'informazione sul e il rispetto del singolo accordo-quadro, cui ha fatto seguito anche il tentativo, fino ad oggi vano, di varare una normativa leggera a livello europeo, che definisca il quadro della contrattazione transnazionale, ivi compreso il momento patologico della gestione dei conflitti. Stessa operazione, la stesura di linee-guida, con le medesime finalità a livello mondiale e non solo europeo, è stato promosso dalle federazioni sindacali globali (GUF).

La disciplina dell'informazione e della risoluzione dei conflitti, che pure ha come necessario presupposto il monito sull'osservanza delle Convenzioni fondamentali OIL, costituisce il vero cuore pulsante degli accordi, senza cui la redazione di un TCA rischierebbe di rimanere lettera morta. Tra le Convenzioni fondamentali, vanno senz'altro rammentate la 87/48 e la 98/49 su libertà

associativa e alla contrattazione collettiva. Tali ultimi richiami hanno una funzione particolarmente importante in realtà locali, come ad esempio alcuni Stati degli USA, la Turchia o l'America latina, in cui il rischio di comportamenti anti-sindacali da parte delle imprese multinazionali è particolarmente alto. Il mancato rispetto a livello locale dei principi fondamentali può portare perfino alla revoca dell'appalto da parte dell'impresa madre nei confronti delle imprese committenti che si trovino ad operare in realtà periferiche e violino il contenuto del TCA. La necessità del rispetto delle Convenzioni OIL, trasposta nei TCAs, ha costituito, con l'ausilio delle mobilitazioni sociali e delle ONG, la base del miglioramento delle pratiche nei confronti dei lavoratori impiegati in Paesi fin ora a forte rischio di disapplicazione dei principi di dignità e tutela più elementari.

Il richiamo alle Convenzioni generali dell'OIL ovviamente non esaurisce e non deve esaurire il compito di tutelare il lavoratore e di disciplinare il rapporto di lavoro. Devono necessariamente essere presenti richiami concreti in materia di sicurezza, diritti di formazione, condizioni di vita dignitose, limiti all'orario giornaliero e settimanale, previdenza integrativa, salario minimo e incentivi sulla produttività, condizioni di utilizzo dei lavoratori migranti. L'applicazione di accordi-quadro, quando si tratta di applicare la disciplina e la tutela del lavoro nei contesti meno evoluti giuridicamente, costituisce il più efficace degli avamposti per la realizzazione di condizioni di vita accettabili. Quanto più saranno rafforzati i meccanismi finalizzati alla concreta attuazione e alla più efficace informazione sugli accordi-quadro, il ruolo di vigilanza che in buona parte dipende dalla forza delle reti sindacali, tanto più avrà forza il risultato della singola contrattazione. Avendo l'accordo-quadro transnazionale forza di legge tra le parti, la capacità e la completezza previsionale, può supplire alle carenze normative, e in questo senso si è avuto un netto miglioramento nella redazione e nel rispetto dei TCAs, che all'inizio degli anni 2000 erano poco più che una mera dichiarazione di principi, oggi tendono alla disciplina in concreto di tutto il rapporto lavorativo.

Le premesse per un miglioramento dei risultati sono dunque tangibili, ma bisogna tener conto delle enormi difficoltà, connaturate alle relazioni industriali transnazionali, che derivano ad esempio dall'enorme squilibrio economico esistente tra le parti o dalla tendenza delle imprese alla propria tutela finanziaria in luogo dell'obiettivo di una migliore produttività, così che i rischi di crisi del sistema sono costantemente dietro l'angolo. Ai fini di un consolidamento del sistema, sono fondamentali una corretta composizione dei CAE, frutto a sua volta di contrattazioni, e la formazione di accordi su base volontaria anche al di fuori di un quadro giuridico vincolante, ossia in assenza di regole sovranazionali vincolanti in ordine alla legittimazione dei firmatari, alla forma, all'applicazione, all'efficacia, alla durata, a forme di controllo, a meccanismi sanzionatori. In questa prospettiva, e in mancanza di regole dettate dall'esterno, la volontà delle parti è tutt'ora principe nella creazione dei meccanismi che dovranno essere praticati e rispettati. In questo processo, le volontà vengono guidate e supportate da diversi strumenti generali e fondamentali, quali le Linee-guida dell'OCSE del 1976, della Dichiarazione tripartita dell'OIL del 1977, del *Global Compact* delle Nazioni Unite del 2000, i Principi-guida dell'ONU su imprese e diritti umani del 2011, la Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo del 1948, spesso richiamata tra i principi-guida degli accordi. .

Le linee-guida OCSE del 1976, revisionate il 25 maggio 2011, contengono "raccomandazioni per una condotta responsabile d'impresa in un contesto globale", e contengono una serie di richiami e moniti sui comportamenti corretti da tenere, oltre al richiamo all'osservanza dei principi fondamentali contenuti nella Dichiarazione OIL del 1998, e il rispetto delle leggi e delle prassi dei Paesi ospitanti, raccomandando l'applicazione di contenuti contrattuali non peggiori di quelli dei Paesi ospitanti stessi.

La nozione di lavoratore occupato alle dipendenze trae spunto dalla Dichiarazione tripartita dell'OIL, mentre nei casi dubbi sulla esistenza del rapporto occorre osservare gli indicatori contenuti nel paragrafo 13 della Raccomandazio-

ne OIL n.198/2006. Le Linee guida OCSE raccomandano alle imprese di far emergere ogni rapporto di lavoro, mentre al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, le imprese dovranno rispettare le raccomandazioni contenute nei punti 10 e 13 previsti dai principi generali. Le Linee-guida OCSE si occupano più in generale delle condotte responsabili delle imprese multinazionali (ad esempio, le raccomandazioni, fondamentali per la stesura degli accordi-quadro, su libertà sindacale diritto alla contrattazione collettiva), mentre la Dichiarazione tripartita OIL è maggiormente tecnica e articolata. Per rendere effettiva l'adozione, oggi non obbligatoria, nelle linee-guida, sono stati creati i Punti di contatto nazionali (PCN) nel 2000. L'istituzione nel 2000 dei PCN (che costituisce un obbligo per i governi, risponde all'esigenza di diffondere le informazioni sul contenuto delle Linee guida. I PCN redigono un rapporto annuale sulla loro attività, sottoposto al Comitato investimenti dell'OCSE, che vigila sulla loro attività e ne riferisce al Consiglio dei ministri OCSE. Ai fini di una corretta e globale applicazione delle linee guida, un ruolo di grossa responsabilità spetterà all'impresa-madre, che dovrà non solo rispettarle, ma farle rispettare anche al di fuori dei confini dei Paesi aderenti all'OCSE, sospendendo o interrompendo i rapporti con le imprese di fornitura che pongano in essere pratiche in violazione delle stesse.

I *Global Framework Agreements*, accordi negoziati tra impresa multinazionale e sindacati internazionali e locali, sono considerati dall'OCSE e dall'OIL strumenti particolarmente idonei a rafforzare i processi di *due diligence* nelle catene di fornitura (v, quanto avvenuto nel settore abbigliamento con l'*Agreement on Fire and Building Safety* in Bangladesh nel 2013 a seguito della tragedia di Rana Plaza). Oltre alla Dichiarazione del 1998 sui principi e diritti fondamentali sul lavoro, all'Agenda per il lavoro dignitoso (2000) e alla Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008), l'OIL ha portato avanti una revisione della Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali adeguata alla trasformazione dell'economia mondiale, sfociata

nell'aggiornamento del 2017, che ha riguardato l'obbligo di vigilanza dell'impresa multinazionale verso le imprese di fornitura e subappalto.

La revisione della Dichiarazione assegna agli Stati il compito di far rispettare i diritti umani attraverso la costituzione di "Punti focali nazionali tripartiti", mentre l'OIL, grazie alla pressione esercitata dai rappresentanti dei lavoratori nel *Governing Body* dell'OIL ha assunto un ruolo tecnico di composizione delle controversie sull'interpretazione della Dichiarazione.

Da una ricerca commissionata dall'OIL nel 2015 emerse che i *Global Framework Agreements* sono comunque uno strumento adeguato per via del carattere bilaterale e della stessa procedura di negoziazione, che coinvolge anche direzioni locali e sindacati nazionali e le imprese di fornitura e subappalto; più in generale, i meccanismi basati sul dialogo tra gli attori del sistema di relazioni industriali sono ritenute nel quadro OIL più adeguate ed efficaci.

L'OIL auspica di estendere e migliorare l'effettività dei *core labour standards*, la cui violazione va accertata con meccanismi di controllo dal Comitato per la libertà sindacale ovvero dal Comitato sull'applicazione delle norme, quando sia riconducibile a uno Stato responsabile dell'applicazione delle norme OIL. E' così che, a fianco al dialogo tra le parti, assume un ruolo decisivo il singolo Stato, che deve vigilare sulla violazione dei diritti umani anche in Paesi di insediamento della multinazionale. Il ruolo delle basi giuridiche europee è certo fondamentale, ma non unico, e l'adesione da parte di imprese multinazionali alle linee guida OCSE, ai Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, o alla Dichiarazione tripartita OIL pone tali imprese in una sfera extra-europea, dovendo del resto rispondere a esigenze e dinamiche globali. La varietà degli accordi transnazionali è enorme, e il solo dato comune è la dimensione transnazionale. L'assenza di regole transnazionali porta a valorizzare dialogo e esperienze accumulate, con l'ausilio del ruolo degli Stati, responsabilizzati nel quadro transnazionale.

4.1 La contrattualizzazione della CSR.

La mancata tutela del diritto di informazione del CAE, costituito in seno al gruppo Renault, circa la volontà aziendale di chiudere la sede produttiva belga di Vilvoord, fu un antefatto storico che portò nel 2001 alla formulazione del Libro Verde della Commissione europea, Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo.

Il tema centrale è la tutela del lavoro, tuttavia per un giuslavorista di civil law può sembrare di difficile efficacia il concetto di responsabilità sociale dell'impresa, proprio per il suo carattere programmatico e di origine per lo più unilaterale.

La crisi economica, il cambiamento dei mercati, le innovazioni tecnologiche, stanno portando alla ricerca di nuovi terreni sui quali appianare le divergenze socio-economiche, giuridiche.

La responsabilità sociale dell'impresa è un concetto di derivazione economico-aziendale, che ha interessato il diritto delle imprese e, giocoforza, le relazioni sindacali.

Pensare a un'impresa multinazionale che si adoperi per implementare le normative nazionali, creando un insieme di regole fondanti uno sviluppo responsabile ed equo in cui le azioni e i comportamenti sono improntati alla sostenibilità ambientale e sociale, rimane un'azione un po' complessa. I giuslavoristi sebbene siano abituati a confrontarsi con gli istituti di civil law, soprattutto per quel che riguarda le misure di controllo e i sistemi sanzionatori in caso di violazione di regole assunte dalle imprese, nell'ottica di andare "*over and above legal requirements and contractual obligations*", difficilmente potrebbero ritenere efficaci atti unilaterali della direzione dell'impresa multinazionale.

La responsabilità sociale dell'impresa sotto un'altra prospettiva può rappresentare un aspetto dello sviluppo sostenibile, limitatamente al gruppo aziendale.

In tale chiave la responsabilità sociale dell'impresa si può congiungere con il diritto del lavoro: con la contrattazione collettiva, influenzando anche il ruolo dei soggetti coinvolti.

Gli impegni assunti dalla direzione dell'impresa multinazionale, con la CSR, vengono inseriti negli accordi-quadro europei, prendendo le sembianze non più di atto unilaterale, ma negoziale.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) nel 2004, all'*European Multi-stakeholder Forum on CSR*, è intervenuta chiarendo che la CSR ha carattere complementare e non sostitutiva della fonte eteronoma o autonoma, e di come permei il sistema di governance e le attività dell'impresa intera.

Sul punto giova precisare come il rispetto delle normative, di origine legislativa o della contrattazione collettiva, siano un presupposto della CSR e che le violazioni siano sempre ritenute illegittime²⁷⁹.

La Direttiva 2014/95/UE, recante modifiche della direttiva del 2003 per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario informazioni sulla diversità da parte per le imprese e di taluni grandi dimensioni, è frutto dell'impegno assunto dalla Commissione, con la comunicazione sulla Strategia rinnovata del 2011, di migliorare informazioni sociali ambientali.

Un chiarimento è offerto dal decreto legislativo 254 del 2016 che, all'art. 3, 1, lett. d), definisce quali aspetti sociali, quelli attinenti alla gestione del personale, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali sovranazionali, e le modalità di dialogo tra le parti sociali; alla lett.e) inserisce, le misure di prevenzione delle violazioni.

Nel 2017 vengono annoverate tra i CSR *disclosures*²⁸⁰ le questioni sociali e attinenti al personale, prese in considerazione con la Comunicazione della

²⁷⁹ Comunicazione sulla strategia rinnovata dell'U.E. per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese (COM, 2011, 681 def.).

²⁸⁰ *Member State Implementation of Directive 2014/95/EU, A comprehensive overview of how Member States are implementing the EU directive on Non financial and Diversity Information*, p.12.

Commissione sugli Orientamenti sulla metodologia da adottare²⁸¹ laddove si promuove l'attuazione delle Convenzioni OIL sui CLS, il rispetto dei diritti sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro, una ristrutturazione aziendale improntata alla tutela dei posti di lavoro²⁸².

Gli strumenti di certificazione e rendicontazione sono sempre più orientati verso la creazione di un connubio tra gli standard internazionali di lavoro e le finalità perseguite dalla CSR, sono generalmente suddivisi in base all'obiettivo perseguito (standard di processo, standard di contenuto) e sono tra gli altri: il *Global Reporting Initiative*, *International Integrate Reporting Framework*.

Il bilancio sociale è lo strumento classico con il quale la direzione del gruppo informa tutti i propri *stakeholder* su quale sia la catena di valore dell'impresa multinazionale e quali gli obiettivi perseguiti anche nei termini della gestione del capitale umano, del rispetto dei diritti sindacali, delle condizioni di impiego e di lavoro.

La certificazione della CSR di un'impresa transnazionale deve tenere conto di diversi aspetti, e in prima battuta, deve avere l'obiettivo di promuovere l'incremento della responsabilità dei gruppi che coinvolgono nella propria catena di valore i Paesi a base legislativa fragile, adottando, anche lì, gli standard internazionali.

Un aspetto da non sottovalutare nella certificazione della CSR riguarda il territorio ove è coinvolta l'intera catena produttiva dell'impresa multinazionale, poiché l'adozione di standard internazionali di un'azienda europea poco comporterebbe in termini di CSR al contrario di un'impresa operante in zone extra-UE economicamente e socialmente meno sviluppate.

Gli standard pertanto devono essere sempre contestualizzati al livello di sviluppo sociale e ambientale dei Paesi ove si vogliono applicare.

²⁸¹ Comunicazione della Commissione sugli Orientamenti e metodologie da adottare C/2017 215/01.

²⁸² Tra gli indicatori del grado di attuazione delle questioni sociali attinenti al personale vi sono: il numero di infortuni sul lavoro, i processi di consultazione e partecipazioni dei lavoratori, la suddivisione per sesso dei lavoratori aventi diritto al congedo parentale, il sistema di remunerazione e formazione. Comunicazione della Commissione sugli Orientamenti e metodologie da adottare C/2017 215/01.

Si ritorna così in parte al discorso sulla garanzia posta dalla clausola di non regresso di alcuni TCA, in considerazione che nel dare una copertura globale minima agli standard di diritto internazionale, a livello europeo non ci si limiti a questa, ma ad assumersi delle responsabilità più stringenti, in virtù del substrato giuridico esistente.

Il divario di tutele degli standard internazionali, anche a livello regionale dell'Unione Europea ha portato al verificarsi del fenomeno del “*dumping sociale*”. La disparità di garanzie dei diritti lavoratori ha condotto molte imprese alla ricerca di Paesi, all'interno della stessa Unione Europea, ove fosse presente una normativa meno stringente in materia di diritto del lavoro. Giova ricordare quanto il diritto del commercio internazionale abbia mostrato una netta chiusura alla stipula di clausole sociali.

La CSR si prefigge l'obiettivo di andare oltre i vincoli legali ma, come sottolineato dal Comitato Europeo Economico e Sociale²⁸³, la mancanza di uniformità tra normative nazionali può portare a una discriminazione, disparità di trattamento tra lavoratori di una stessa impresa multinazionale.

Tuttavia la responsabilità sociale d'impresa ha un carattere spiccatamente promozionale che può oltrepassare i vincoli legali, dati dalla mancanza di uniformità dei diversi sistemi nazionali, con azioni positive volte a raggiungere l'uguaglianza sostanziale. Le imprese multinazionali possono, attraverso le iniziative di CSR, andare a riequilibrare una situazione di disparità di trattamento sostanziali all'interno del gruppo.

Le azioni positive di riequilibrio rappresentano il perfetto *trait d'union* tra tecniche repressive e promozionali, pur restando atti unilaterali datoriali che talvolta possono essere oggetto di negoziazione collettiva.

Gli *Stakeholder* si presuppone che siano tutti egualmente coinvolti dalla direzione dell'impresa, ma ciò non toglie che non siano tutti sullo stesso piano. Generalmente si afferma che il sindacato sia uno *Stakeholder*, ma anche all'interno della stessa impresa multinazionale, possono convivere di versi livelli di

²⁸³ PERULLI A., *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013.

stakeholder sindacali, e generare una sovrapposizione tra le varie rappresentanze collettive che possono interferire con il sistema delle relazioni sindacali. È importante che l'impresa socialmente responsabile dichiari la sua *mission* e i suoi valori e garantisca delle misure il controllo delle proprie scelte aziendali, sulla base di un sistema fondato sul dialogo sociale e sulla partecipazione dei lavoratori. La direzione dell'impresa multinazionale si può dire che stabilisca degli impegni chiari nei confronti dei propri *stakeholder*, quando condivide con questi le proprie decisioni, e rende conto dei risultati raggiunti e dei comportamenti adottati per portare a termine gli impegni assunti. Questa posizione manageriale è tanto più illuminata ed evoluta, quanto più abbia alla base un sistema corretto di relazioni sindacali. Le tecniche di CSR non tengono conto solo dei sindacati, in qualità di *stakeholder*²⁸⁴, ma di una moltitudine di soggetti tra i quali anche i consumatori. Allora occorre operare un distinguo laddove gli *stakeholder* sono portatori di interessi e quando sono portatori di diritti fondamentali come i lavoratori. Nel 2003 la CGIL propose che i CCNL adottassero al loro interno i Codici di condotta, prevedessero degli strumenti di controllo della corretta applicazione di questi, creando le condizioni per accordi-quadro che rendessero coerenti e cogenti gli impegni sottoscritti. La ricerca di una certa obbligatorietà degli impegni assunti attraverso i metodi di CSR sembrò aver trovato il proprio capolinea nella possibilità di trasfondere i documenti di CSR negli accordi-quadro europei.

Fu da quel momento che in alcuni documenti di monitoraggio e di mappatura degli EFA si denotò l'inserimento di disposizioni sui diritti fondamentali e sull'implementazione della CSR. Il Parlamento europeo tuttavia si è espresso sulla necessità che l'organizzazione sindacale coinvolta sia prevalentemente organizzata su base nazionale e che questo livello venga bypassato dal costante

²⁸⁴ Gli *stakeholder* possono essere varie tipologie di soggetti: i lavoratori sia singolarmente, sia individuabili negli organismi di rappresentanza, i consumatori, gli ambientalisti, le organizzazioni non profit radicate nel territorio ove opera l'azienda.

inserimento di disposizioni sui diritti fondamentali senza scendere nelle problematiche relative alla uguaglianza sostanziale²⁸⁵.

Si aggiunga a questa panoramica che le politiche manageriali di CSR, di alcune imprese multinazionali, si intersecano con il c.d. welfare aziendale, portando a focalizzare l'attenzione sulla contrattazione collettiva, piuttosto che sulle scelte unilaterali della direzione dell'impresa. In Italia sono previste una serie di sgravi contributivi per le aziende che promuovono una contrattazione aziendale, rispetto alla contrattazione nazionale²⁸⁶.

La CSR inizialmente ha interessato le grandi imprese fino ad allargarsi alle organizzazioni sindacali, alle società civile, ai soggetti esterni all'impresa in generale; come sono mutati i soggetti è mutato anche il contesto che da unilaterale è diventato negoziale. La responsabilità sociale dell'impresa non è più volta a oltrepassare il limite degli obblighi normativi con azioni positive che consistono in interventi transitori di diritto promozionale, ma diventa fonte autonoma, essendo l'oggetto inserito all'interno della contrattazione collettiva²⁸⁷. La CSR entra così nei TCA, sempre al di fuori di un quadro giuridico vincolante, ma dotata della forza giuridica stabilita dalle parti. I principi sulla responsabilità sociale dell'impresa previsti diventano così frutto, non di una decisione unilaterale della direzione dell'impresa, ma di un'opera di negoziazione finalizzata al rispetto dei diritti fondamentali. Un esempio di accordi, conclusi in tal senso, è offerto dal Salini Impregilo del 2014, finalizzato alla promozione dei diritti umani previsti dalle Convenzioni dell'ILO e dalle Dichiarazioni dell'ONU estendendone e definendone il contenuto.

L'accordo Salini Impregilo prevede non solo un richiamo formale alla Convenzione ILO sul divieto di lavoro minorile, ma anche l'inserimento di un limite di età ulteriore per l'accesso al lavoro, valido per tutte le aziende coinvol-

²⁸⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 12 settembre 2013, Sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale, cons. H.

²⁸⁶ Decreto interministeriale 12/10/2017; Rapporto annuale del 2015, La situazione del paese, www.istat.it.

²⁸⁷ Accordo interconfederale sulle linee guida della riforma delle relazioni industriali, 12/12/2018.

te nella sua catena di valore. Il gruppo ha stabilito un sistema di monitoraggio ove il ruolo di controllo è svolto dalle rappresentanze sindacali.

I principi stabiliti nell'accordo quindi non vengono più monitorati dalla stessa azienda, o da un *audit* da essa incaricato, ma da un soggetto realmente terzo, rispetto alla direzione dell'impresa e che conosce, o può avere informazioni sulle reali condizioni dei lavoratori.

Nell'accordo viene affrontato anche il tema dell'elusione dei versamenti contributivi, attraverso l'utilizzo delle collaborazioni di lavoratori autonomi, sottoposti in realtà a un vincolo di subordinazione con l'azienda. Sempre in tema di contributi, viene garantita l'applicazione della normativa statale ove viene svolta la prestazione lavorativa, fatte salve condizioni di maggior favore: questa materia non è generalmente oggetto di negoziazione nei TCA.

Il Salini Impregilo del 2014²⁸⁸, soggetta a revisione biennale, a istanza di uno dei soggetti firmatari, riconosce l'importanza di relazioni industriali democratiche, e si è impegnata nel garantire il rispetto dei diritti umani fondamentali nei Paesi in cui opera, anche laddove non è prevista la tutela degli standard minimi.

L'accordo sancisce, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la necessità di tutelare i lavoratori migranti delle società subappaltatrici, il rispetto del principio di non discriminazione, il diritto alla contrattazione collettiva, alla libertà sindacale, la tutela delle condizioni di lavoro e il diritto alla formazione professionale, la promozione del welfare aziendale.

La particolarità di questo IFA risiede nel continuo flusso di informazioni tra tutti i soggetti coinvolti nella stipula dell'accordo e nella tendenza a risolvere i conflitti a livello globale, con l'interessamento della BWI, delle Federazioni Italiane di settore, che sono chiamate a dialogare con i manager, solo quando non è possibile risolvere il conflitto a livello locale.

²⁸⁸ http://connect.bwint.org/pdfs/IFA_SaliniImpregilo_EN.pdf. L'accordo è stato siglato in seguito all'iniziativa congiunta delle federazioni italiane di settore, FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL, e della federazione internazionale BWI (Building and Wood Worker's International). Il gruppo opera sul territorio di 50 Stati e coinvolge nella propria catena di valore 35.000 lavoratori.

I delegati delle federazioni sindacali, i manager delle risorse umane, la direzione dell'impresa multinazionale, diventano in questo accordo parte del gruppo di monitoraggio sulla corretta implementazione dello stesso, chiamato a riunirsi su base annua.

Il gruppo di monitoraggio è chiamato a valutare il report, redatto dalla direzione aziendale, sulle attività svolte dall'impresa multinazionale in relazione a rispetto dei principi e a una corretta applicazione dell'IFA.

Durante tutto l'anno il gruppo, soprattutto su impulso della BWI, mette in atto una serie di attività di comunicazione, tra la direzione e le rappresentanze sindacali locali, partecipa alle visite aziendali finalizzati a prendere il polso della situazione interfacciandosi con le rappresentanze locali; sono di prassi frequenti gli incontri informali con le rappresentanze sindacali locali che hanno la funzione di garantire il monitoraggio dell'accordo. Sono previste anche delle visite negli stabilimenti locali, organizzate dal gruppo di monitoraggio con i manager locali, che sono diventate uno strumento di monitoraggio e di scambio di informazioni con i sindacati locali grazie all'intermediazione della BWI. Lo scambio di informazioni tra azienda e sindacati avviene anche in tema di fusioni e acquisizioni, di cambiamenti; tutte questioni che interessano sicuramente i diritti dei lavoratori. Per garantire un aggiornamento continuo delle federazioni sindacali di settore e di quella mondiale, la Salini Impregilo si è fatta promotrice della redazione di un report generale che contiene tutte le attività svolte annualmente dal gruppo multinazionale.

Il gruppo si impegna a contrattare esclusivamente con fornitori che intendano rispettare i principi fondamentali delle Convenzioni ILO, tuttavia tale prospettiva incontro una difficoltà nel monitoraggio, che, come si è visto, gioca un ruolo fondamentale nell'implementazione degli accordi.

L'accordo Salini Impregilo si è posto come strumento atto a diffondere gli standard internazionali di salute e sicurezza sul posto di lavoro in tutti gli stabilimenti del gruppo, anche nei Paesi ove non ci siano leggi in vigore che li regolino.

Ai lavori di costruzione del Canale di Panama parteciparono diverse imprese che costituirono un consorzio, all'interno del quale non era prevista un'uniformità nel rispetto degli standard sulla salute e sulle misure di sicurezza nei cantieri. La presenza all'interno del consorzio della Salini Impregilo contribuì a stimolare la negoziazione e la conclusione dell'accordo-quadro internazionale su salute sicurezza per i lavori di costruzione del Canale di Panama in vigore per quattro anni (periodo di tempo ritenuto necessario per il termine dell'opera).

Il ruolo dei rappresentanti sindacali, nell'IFA Salini Impregilo, diventa fondamentale per il controllo dell'uniformità di applicazione dei principi in esso contenuti anche in zone geografiche ove l'assenza di misure di salvaguardia è un problema di non poco conto.

Considerando che sono numerose le imprese multinazionali nel settore costruzioni che operano in Paesi a bassi standard di diritti e tutele dei lavoratori, si deve constatare che l'impulso della Federazione Globale di settore allo sviluppo della contrattazione collettiva transnazionale è stato efficace, poiché gli accordi-quadro che ne sono derivati, rappresentano, una condivisione tra i soggetti firmatari dei principi della responsabilità sociale dell'impresa, importati e calati nelle realtà sindacali locali.

Un altro accordo, dell'italiana ENI, si è prefissato l'obiettivo di sostenere il progresso economico e sociale attraverso il rispetto dei CLS contenuti delle Convenzioni ILO, così come l'accordo Bosh, prendendo atto dell'esistenza di diversi livelli di protezione. Se è vero che in Europa il dialogo sociale, portato avanti dai sindacati, ha permesso di realizzare un sistema di tutele rafforzate, così non è ad esempio negli Stati Uniti, ove è necessario implementare gli standard (tuttavia questo obiettivo incontra all'ulteriore ostacolo della scarsa sindacalizzazione degli USA). La questione statunitense permette di fare una riflessione circa la vincolatività degli EFA frutto del dialogo sociale. La Solvay nel 2013 concluse con la IndustriAll, un accordo-quadro internazionale

sulla RSI²⁸⁹. L'accordo prevede la tutela dei *core labour standards*, dei Principi del *Global Compact* del 2000, e l'istituzione *Global Safety Panel* composto da tre rappresentanti nominati dalla direzione, due rappresentanti di IndustriAll, un rappresentante di ciascuna delle quattro aree geografiche (Nord America, Sud America, Europa e Asia), scelti da IndustriAll tra i dipendenti Solvay in ciascuna regione. Il gruppo si riunisce una volta all'anno in uno delle sedi scelte dalle parti. In tale occasione, il gruppo organizza una visita in loco per verificare le condizioni di lavoro e di sicurezza nonché l'effettività delle clausole dell'accordo nelle realtà locali. Solvay è stata l'unica ad aver aderito al *Global Compact* impegnandosi a riferire annualmente sulla sua attuazione, ma anche a richiedere che i suoi fornitori, e subcontraenti, rispettino i diritti umani fondamentali e contribuiscano alla conformità del comportamento del gruppo Solvay alle disposizioni dell'accordo. Prevedendo la sanzione della cessazione di ogni relazione contrattuale con le società che non intendano uniformarsi.

La Solvay inoltre si impegna a rispettare i diritti sindacali dei dipendenti: questo è un tema importante poiché rende effettivi tali diritti anche negli Stati Uniti, ove IndustriAll aveva trovato delle resistenze da parte dei manager locali. Il monitoraggio dell'accordo è effettuato nel primo trimestre dell'anno mediante incontri, nei quali viene esperita una valutazione congiunta dell'attuazione locale dell'accordo. Le riunioni si concludono con l'invio di una lettera di proposte migliorative alla direzione della Solvay da parte di IndustriAll.

Il *Global Safety Panel* si occupa di salute sicurezza sul posto di lavoro, e per verificare l'attuazione di questi diritti si riunisce ogni anno in uno Stato e valuta il raggiungimento degli obiettivi in due stabilimenti. La finalità è di misu-

²⁸⁹ in http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Solvay-agreement-EN.pdf.

rare i risultati in materia di sicurezza, e verificare l'applicazione delle misure di salute e sicurezza anche nei subappaltatori²⁹⁰.

L'IFA, scaduto nel 2016, è stato rinnovato nel 2017 per un quinquennio rappresentando un unicum nel settore chimico.

Alla luce dell'esperienza Solvay, la CSR dovrebbe essere considerata come un processo che vede l'impresa multinazionale impegnata in politiche di coesione sociale.

Gli accordi-quadro delle imprese multinazionale hanno tutto il potenziale per rendere effettiva la congiunzione tra la CSR e i principi espressi nelle Convenzioni OIL e dal Global Compact, grazie all'attività di concertazione e negoziazione delle realtà sindacali aziendali.

Il passaggio fondamentale, al quale si assiste negli ultimi anni, nel cercare una vincolatività uniforme e globale dei CLS sanciti dalle Convenzioni OIL, è dato dalla contrattualizzazione della responsabilità sociale. La CSR, da esprimere un atto volontaristico della direzione aziendale, diventa territorio di negoziazione sindacale, finalizzata al raggiungimento di uno sviluppo sostenibile, a livello economico, sociale e ambientale, e soprattutto giustiziabile sia dal punto di vista dell'uguaglianza sostanziale, sia sanzionatorio (grazie alle attività di monitoraggio svolte dai diversi livelli sindacali).

La questione dell'effettività dei diritti sanciti dalle Convenzioni ILO, sembrerebbe trovare una risposta nel loro inserimento nella contrattazione collettiva transnazionale e nell'effettività dei *Transnational Corporate Agreements*.

²⁹⁰ Gli incontri annuali di monitoraggio seguono alla stesura di un documento di revisione basato sugli indicatori definiti nell'accordo, i quali riguardano tre impegni essenziali definiti nell'accordo: salute e sicurezza-ambiente, dialogo sociale e relazioni con fornitori e subappaltatori. Sono tre gli indicatori in materia di salute e sicurezza: la percentuale di impianti valutati in termini di salute, sicurezza e ambiente negli ultimi tre anni; il tasso di frequenza degli incidenti con ore di lavoro perse (numero di incidenti per milione di ore lavorate); il tasso di frequenza degli incidenti senza ore di lavoro perse. Gli indicatori per il dialogo sociale sono: numero di dipendenti (per regione e per struttura); struttura dell'occupazione (lavoro diretto, lavoro temporaneo); la politica del gruppo in materia di subappalto; regimi di protezione sociale e numero o categoria di lavoratori coperti; mobilità (numero di posti di lavoro occupati da candidati interni); formazione; strutture di dialogo esistenti. In materia di rapporti con fornitori e subappaltatori, gli indicatori sono: la conformità con gli standard Solvay e le misure correttive; la revisione dei reclami presentati dai fornitori. L'accordo contiene anche una descrizione del processo di autovalutazione chiamato "*Solvay Way*" e l'elenco degli indicatori utilizzati. www.solvay.com/en/company/sustainability/index.html

5. Il ruolo degli EFAs nella prevenzione del *dumping* sociale.

Le strategie commerciali attuate dalle imprese multinazionali sono spesso supportate dalla ricerca di sistemi normativi più vantaggiosi e, in numerosi casi, lesivi dei diritti dei lavoratori. Gli strumenti di tutela del lavoro vengono sovente percepiti dalle aziende come un costo normativo che va decurtato, al pari degli altri elementi di bilancio, tramite la scelta di insediare gli stabilimenti in Paesi ove le normative giuslavoristiche non prevedono degli *standards* minimi²⁹¹.

I diritti dei lavoratori vengono così compressi da una concorrenza basata sul profitto economico, ove le imprese multinazionali si spingono in una ricerca verso il basso delle tutele. I lavoratori di diversi Stati coinvolti in processi di delocalizzazione si ritrovano, loro malgrado, a essere essi stessi in competizione, accettando anche limitazioni dei propri diritti pur di conservare il posto di lavoro. Le imprese multinazionali, che decidono di ricorrere all'apertura di stabilimenti in territori normativamente più vantaggiosi, in seguito alla chiusura di altri siti meno favorevoli, non creano un'occupazione stabile nei Paesi più arretrati ma amplificano, così facendo, le disparità di trattamento tra i propri dipendenti.

Il *dumping* è pertanto un effetto diretto di questa corsa delle imprese verso una globalizzazione selvaggia, nei termini in cui si giovano delle carenze normative degli ordinamenti statali, “mentre è appunto per opporsi a questa concorrenza, o quanto meno a limitarla, che il diritto sociale è nato e si è poi sviluppato”²⁹². La conseguenza di tali scelte, basate sul c.d. *forum shopping* dei diritti, ha dato luogo al fenomeno della delocalizzazione produttiva, che comporta numerosi problemi, legati soprattutto ai licenziamenti collettivi dei

²⁹¹ Sul tema, v. PERULLI A., *Globalizzazione e dumping sociale*, LD, 2011, n. 1; PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale, 2011, n.3.

²⁹² LYON CAEN A., *A proposito del dumping sociale*, LD, 2011, n. 1.

lavoratori delle imprese delocalizzate. Gli Stati stessi, soprattutto dei Paesi in Via di Sviluppo, interessati agli investimenti stranieri, spesso non garantiscono che *standards* bassi di tutela dei lavoratori, al fine di incentivare l'insediamento sul proprio territorio nazionale da parte delle imprese multinazionali.

In prima battuta si è tentato di arginare tale fenomeno attraverso l'impiego delle clausole sociali²⁹³. E' però a livello di contrattazione collettiva transnazionale che si stanno ottenendo dei risultati efficaci, laddove si addivene alla stipula ad accordi-quadro tra la direzione dell'impresa e le organizzazioni sindacali multilivello che prevedono, in caso di ristrutturazione o crisi d'impresa, un progetto condiviso di soluzioni alternative allo smantellamento degli stabilimenti²⁹⁴.

Le clausole "contrattuali" sociali, contenute negli accordi-quadro, generalmente hanno il ruolo di regolare la concorrenza e tutelare al contempo i diritti dei lavoratori; esse sono state differenziate in base alla fonte (che poteva essere legislativa o negoziale, come negli accordi-quadro), alle previsioni ivi contenute, al grado di efficacia²⁹⁵. Esse sono risultate inadeguate a garantire forme di tutela per tutti i lavoratori, non tanto per il loro contenuto, quanto per la fonte di disciplina, che aveva un ambito di efficacia limitato ai soggetti stipulanti²⁹⁶.

A livello europeo il legislatore si è adoperato maggiormente nell'adottare una serie di normative, inserendo dei precisi diritti di informazione per i lavoratori, dei doveri in capo alle imprese, in caso di ristrutturazione e crisi delle stesse.

²⁹³ Sulle clausole sociali ivi, cap. II.

²⁹⁴ LEARY V.A., WARNER D.(Eds), *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Boston, Martinus Nijhoff, 2006.

²⁹⁵ MUTARELLI M., *Protezione del lavoro vs. protezione della concorrenza nella sentenza della corte di giustizia sui servizi aeroportuali: una decisione di grande rilievo motivata in modo insoddisfacente*, RIDL, 2005, II.

²⁹⁶ AGGARWAL, *International trade, labour standards and labour market conditions: an evaluation of the linkages*, Usitc Office of Economics W. P., 1995.

Queste previsioni hanno trovato piena cittadinanza nelle operazioni di negoziazione tra le organizzazioni sindacali europee, i CAE, e la direzione dell'impresa, soprattutto nel caso in cui quest'ultima avesse annunciato di voler ricorrere alla delocalizzazione.

Gli accordi-quadro europei, derivanti da questa contrattazione collettiva transnazionale, prevedono delle clausole sulle modalità di gestione della crisi dell'impresa, sulle strategie volte alla conservazione dei posti di lavoro, sul possibile ricollocamento dei lavoratori eccedentari all'interno dello stesso gruppo societario, sulle attività di monitoraggio dei CAE in sinergia con le Federazioni Sindacali Europee²⁹⁷.

Sono numerose le Direttive europee che, pur non trattando direttamente del fenomeno del dumping, hanno la funzione di arginarne gli effetti lesivi per i lavoratori. Basti qui richiamare la direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975 (sui licenziamenti collettivi)²⁹⁸, che ha imposto ai datori di lavoro di avviare le trattative con i rappresentanti dei lavoratori, allo scopo di individuare le modalità per evitare i licenziamenti collettivi o per ridurre il numero dei dipendenti coinvolti; e la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001²⁹⁹, ove si afferma che i lavoratori devono essere informati circa le ragioni di qualsiasi trasferimento, delle altresì dettandosi disposizioni materiali sulla tutela dei posti di lavoro e sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti. Nel 2002 è stato poi istituito un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea; la Direttiva 2002/14/CE ha stabilito difatti le norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro luogo di

²⁹⁷ PERULLI A., *Diritti sociali fondamentali e regolazione del mercato nell'azione esterna dell'Unione europea*, in RGL, 2013, n. 2, p. 321.

²⁹⁸ Modificata dalle Direttive 92/56/CEE e 98/59/CE.

²⁹⁹ La Direttiva in parola è il testo consolidato delle Direttive 77/187/CEE e 98/50/CE del Consiglio.

lavoro.

Le Direttive 2002/14/CE, 2004/25/CE, 2011/35/UE, 2017/1132 sono rivolte direttamente ai dipendenti delle imprese transnazionali, alle società stesse, e sembrano supportare normativamente l'attività delle organizzazioni sindacali al loro interno³⁰⁰. In considerazione del quadro normativo precedente si è oramai determinato un sistema di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori da parte delle imprese multinazionali che hanno portato a una fitta attività dialogica che, in alcuni casi, ha scongiurato la delocalizzazione.

L'impostazione normativa europea è risultata vincente laddove vi è stata l'urgenza di fare fronte a uno stato emergenziale o dell'impresa multinazionale, o dei lavoratori, preannunciata da una comunicazione della direzione circa la decisione di voler ricorrere a un'offerta di pubblico acquisto, a una fusione, a una scissione, a una trasformazione o a un trasferimento della stessa.

Tuttavia il conflitto tra il diritto alla libera concorrenza dell'imprenditore e i diritti dei lavoratori sembra non potersi appianare in considerazione del fatto che non esista "una precisa scala di priorità nei valori da tutelare"³⁰¹. Sul

³⁰⁰La Direttiva 2004/25/CE del 21 aprile 2004, riguarda le offerte pubbliche di acquisto, a norma della quale ai dipendenti delle società in questione, o ai loro rappresentanti, dovrebbe essere data la possibilità di esprimere il proprio parere sulle ripercussioni prevedibili di un tale acquisto sull'occupazione.

La Direttiva 2011/35/UE del 5 aprile 2011, relativa alle fusioni delle società per azioni, prevede l'estensione della tutela stabilita nella direttiva sul trasferimento di imprese, per i dipendenti delle società oggetto di una fusione. La Direttiva 2017/1132 del 14 giugno 2017, è relativa ad alcuni aspetti di diritto societario, e contiene anche norme sulla determinazione del regime di partecipazione dei lavoratori, che deve essere applicato alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali.

³⁰¹ CARABELLI U., LECCESE V., *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e di non regresso nelle direttive sociali*, in W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", n. 64, 2005. In argomento, v. AIMO M., *Stabilità del lavoro e tutela della concorrenza. Le vicende circolatorie dell'impresa alla luce del diritto comunitario*, in BALLESTRERO M.V. (a cura di), *La stabilità come valore e come problema*, Torino, Giappichelli, 2007, p. 119; BELLAVISTA A., *Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro*, in W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", 2006, n. 47, p. 99; CORTI M., *Contrattazione collettiva, libera circolazione e concorrenza in Europa*, in RGL., 2007, n. 1, p. 797; ANDREONI A., *Contratto collettivo, fondo complementare e diritto della concorrenza: le virtù maieutiche della Corte di Giustizia (riflessioni sul caso Albany)*, in RGL, 2000, p. 981. Più recentemente GOTTARDI D., *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione europea*, in DLRI, 2010, p. 540; PALLINI M., *Gli effetti positivi sulle performances del mercato del lavoro quale condizione di compatibilità della norma nazionale con il diritto europeo*, in RIDL, 2011, n. 1, p. 455.

versante normativo sembra non potersi giungere a un punto di incontro tra la libertà economica degli imprenditori e le tutele dei lavoratori. Vero è che i vincoli europei sulle attività di informazione e consultazione dei lavoratori stanno indirettamente favorendo la contrattazione collettiva transnazionale, atta a prevenire e ad attenuare gli effetti della decisione imprenditoriale di delocalizzare. Tant'è che si stanno sviluppando diversi accordi che prevedono delle modalità di prevenzione, di regolazione e di gestione della crisi aziendale, onde limitarne le conseguenze negative per i lavoratori. Benché l'osservanza di queste regole sia affidata alla autonomia delle parti, vi sono degli obblighi per le organizzazioni sindacali, che scaturiscono da dette clausole, riguardanti segnatamente la loro funzione di controllo sulle modalità di attuazione di quanto stabilito negli accordi³⁰².

La tutela dei diritti dei lavoratori resta comunque una responsabilità che investe le istituzioni comunitarie, ma ancor prima le nostre democrazie, le istituzioni e gli attori politici e sociali. Questi, tutti, sono chiamati oggi ad operare su scala transnazionale, diversamente perdendo autorevolezza anche all'interno dei propri confini e divenendo "ostaggio" dei mercati internazionali³⁰³.

Le strategie aziendali sul c.d. forum shopping e sulla delocalizzazione sono idealmente vicine a quelle del distacco. L'elemento che accomuna il distacco del personale dipendente e il c.d. *forum shopping* è rappresentato dall'assunzione, da parte dell'impresa multinazionale, di personale in Paesi che prevedano *standards* salariali, di diritti e di garanzie minimi. Il passo ulteriore consiste nel portare la mano d'opera a basso costo - normativo ed economico - in Stati ospiti ove vigono *standards* più elevati, senza alcun obbligo per le imprese di dover adeguare *in melius* le previsioni contrattuali

³⁰² LO FARO A., *Bargaining in the shadow of 'optional frameworks'? The rise of transnational collective agreements and EU law*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, vol. 18, n. 2, p.153.

³⁰³ TREU T., *Gli accordi in deroga in Europa e la sfida dei sistemi contrattuali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1, 2011.

per i dipendenti distaccati, stante l'unico vincolo di garantire i diritti pregressi dei lavoratori.

Tra gli Stati membri dell'Unione Europea sussistono forti squilibri relativi al costo del lavoro. Il Trattato sul funzionamento dell'U.E. (TFUE) prevede, agli artt. 49 e 50, la libertà di stabilimento e la libertà di prestazione di servizi; è in virtù di quest'ultimo articolo che le imprese di uno Stato membro possono distaccare (temporaneamente) i propri lavoratori in un altro Paese U.E.

La fonte legislativa in materia di distacco è la Direttiva 96/71/CE, volta ad individuare un punto di equilibrio tra la libertà di prestazione di servizi transnazionali e la parità di trattamento dei lavoratori. Le regole del '96 si sono però rivelate insufficienti ad arginare il fenomeno del dumping salariale, derivante dalla delocalizzazione legittimata dalle norme poste a tutela delle libertà economiche fondamentali; fenomeno, quest'ultimo, emerso con maggiore forza a seguito dell'ingresso di alcuni Paesi dell'Est Europa tra gli Stati membri dell'UE.

Al fine di contrastare l'impiego abusivo e fraudolento dell'istituto del distacco, il legislatore europeo è dunque intervenuto con la Direttiva n. 2014/67/UE³⁰⁴, rafforzando i sistemi di controllo sulla corretta applicazione

³⁰⁴ Direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI») Testo rilevante ai fini del SEE. Ai sensi dell'art. 1 “La presente direttiva stabilisce un quadro comune relativo a un insieme di disposizioni, misure e meccanismi di controllo appropriati, necessari per migliorare e uniformare l'applicazione nella pratica della direttiva 96/71/CE, comprendente anche misure dirette a prevenire e sanzionare ogni violazione ed elusione delle norme vigenti, e lascia impregiudicato l'ambito di applicazione della direttiva 96/71/CE. La presente direttiva mira a garantire il rispetto di un appropriato livello di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati per una prestazione transfrontaliera di servizi, in particolare per quanto concerne l'attuazione delle condizioni di impiego applicabili nello Stato membro in cui in cui è fornita la prestazione di servizi, ai sensi dell'articolo 3 della direttiva 96/71/EC, a facilitare l'esercizio della libertà di prestazione di servizi e a creare condizioni di concorrenza leale tra i prestatori di servizi, sostenendo in tal modo il funzionamento del mercato interno. 2. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti negli Stati membri e a livello di Unione, ivi compresi il diritto o la libertà di sciopero e il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, secondo il diritto e/o le prassi nazionali, né il diritto di negoziare, concludere ed applicare accordi collettivi e promuovere azioni collettive secondo il diritto e/o le prassi nazionali.”.

della Direttiva 96/71/CE da parte delle imprese³⁰⁵.

Le Direttive in materia di distacco incontrano, malgrado ciò, dei limiti applicativi nei principi stessi sul funzionamento del mercato unico europeo; limiti che sono stati oggetto di numerose pronunce da parte della Corte di Giustizia europea, sovente intervenuta a salvaguardia delle libertà fondamentali³⁰⁶.

La Corte di giustizia, difatti, nella sentenza *Rush Portuguesa Lda* ha affermato che la parità di trattamento dei lavoratori distaccati, rispetto ai dipendenti dello Stato ospite (in ossequio del principio della libertà di circolazione dei lavoratori, previsto ex art. 45 TFUE)³⁰⁷, costituisce un ostacolo all'esercizio della libertà di prestare servizi in un altro Stato membro, ai sensi dell'art. 56 TFUE, se comporta un "aggravio dei costi del lavoro a causa dei maggiori oneri previsti dalla legislazione e dai contratti collettivi dello Stato dove il distacco è eseguito"³⁰⁸. Ancora, la Corte di giustizia ha offerto i parametri che lo Stato ospite deve rispettare al fine di garantire il rispetto del principio di non discriminazione e di proporzionalità nel far osservare dalle imprese la normativa interna in materia lavoro, affermando che "i provvedimenti nazionali che possono ostacolare o scoraggiare l'esercizio delle libertà

³⁰⁵ La Direttiva del 2014 non ha modificato le norme della Direttiva 96/71, "essendo finalizzata piuttosto a garantirne la corretta applicazione attraverso il rafforzamento dell'attività di controllo sulle imprese, onde evitare l'utilizzo abusivo e fraudolento del distacco: Direttiva del 2014 Distacco transnazionale e dumping salariale nell'Unione Europea, Relazione svolta alla "Conferenza Social dumping and recent challenges for labour law in Europe. Regaining the initiative", Firenze, 12-13 maggio 2017. pp. 1-2. Per l'analisi dei contenuti della nuova direttiva v., tra gli altri, ALLAMPRESE A., ORLANDINI G., *La Direttiva n. 2014/67 del 15 maggio 2014 di attuazione della Direttiva 96/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori. Un primo commento*, in <http://old.cgil.it/news/Default.aspx?ID=22329> (2016).

³⁰⁶Per l'esame di tale giurisprudenza v. ARRIGO G., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, PM, 2018, pp. 251 ss.

³⁰⁷ Corte giust., C-76/90, causa Sager, ha sancito la rimozione delle disparità di trattamento delle imprese stabilitesi in Stati ospiti rispetto alle imprese nazionali e la soppressione di qualsiasi "restrizione, anche qualora essa si applichi indistintamente ai prestatori nazionali ed a quelli degli altri Stati membri, allorché essa sia tale da vietare o da ostacolare in altro modo le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro ove fornisce legittimamente servizi analoghi" (punto 12 della sentenza).

³⁰⁸ ORLANDINI G., op. ult. cit., p. 2.

fondamentali garantite dal Trattato devono soddisfare quattro condizioni: essi devono applicarsi in modo non discriminatorio, essere giustificati da motivi imperativi di interesse pubblico, essere idonei a garantire il conseguimento dello scopo perseguito e non andare oltre quanto necessario per il raggiungimento di questo³⁰⁹.

Il principio di non discriminazione implica che alle imprese straniere e a quelle nazionali debbano essere imposti gli stessi standard; e tuttavia il principio di proporzionalità rimane un concetto di non certa applicazione, se si considera la nozione di tariffe minime salariali (TMS) alla luce della sentenza ESA.

Sotto quest'ultimo profilo, la Direttiva 96/71 introduce la nozione di tariffe minime salariali tra le norme di protezione minima che l'impresa straniera deve rispettare; è da tale regola che discende la possibilità di distaccare il lavoratore, attuando il dumping salariale³¹⁰. La Corte di giustizia, nel 2015, con la sentenza ESA ha riconosciuto la possibilità per gli Stati membri di identificare gli elementi che compongono tariffe minime salariali richiamando l'art. 3, par. 1, della Direttiva 96/71; norma, quest'ultima, che rinvia alla legislazione e alla prassi nazionale dello Stato ospitante per la determinazione del TMS³¹¹.

Nonostante la sentenza esaminata, in prima facie, stabilisca l'applicazione di

³⁰⁹ Corte giust., C-5/94, punto 37.

³¹⁰ Fenomeno che, come è noto, si realizza negli Stati membri che hanno fissato *standards* di lavoro più avanzati.

³¹¹ La Sentenza ESA, causa C-396/13, ha riguardato dei lavoratori distaccati che sostenevano che l'ESA non avesse concesso loro la retribuzione minima spettante in base ai contratti collettivi finlandesi di applicazione generale conclusi. La Corte ha ricordato che la direttiva sulle tariffe minime salariali persegue un duplice obiettivo: da un lato, mira a garantire una leale concorrenza tra le imprese nazionali e quelle che svolgono una prestazione di servizi transnazionale; dall'altro, ha lo scopo di garantire ai lavoratori distaccati l'applicazione di un nucleo di norme imperative di protezione minima dello Stato membro ospitante. Tuttavia, la Corte ha sottolineato che la direttiva non ha armonizzato il contenuto sostanziale di tali norme, sebbene essa fornisca talune informazioni in merito. La Corte ha rilevato che la direttiva fa espresso rinvio alla legislazione o alla prassi nazionale dello Stato membro ospitante per determinare le tariffe minime salariali, purché tale definizione non abbia l'effetto di ostacolare la libera prestazione dei servizi tra gli Stati membri; in conclusione le modalità di calcolo delle tariffe e i criteri ad esso applicati devono parimenti essere di competenza dello Stato membro ospitante.

standards salariali equivalenti per i dipendenti di imprese ospiti e nazionali, va chiarito che il punto 34 della stessa precisa che l'identificazione dei TMS degli Stati membri si debba confrontare con il principio di proporzionalità.

La terza criticità legata alla Direttiva 96/71 è legata all'efficacia del contratto collettivo nazionale nel diritto interno dello Stato ospitante. Gli Stati membri hanno differenti sistemi di relazioni sindacali e raramente sono previsti dei meccanismi volti a garantire un'efficacia generale per i contratti collettivi.

In virtù del principio di non discriminazione, l'impresa straniera non può essere tenuta a rispettare gli obblighi imposti da una contrattazione collettiva che non è vincolante per le imprese dello Stato ospitante. La Direttiva 96/71 all'art. 3, par.8, consente tuttavia l'applicazione "dei contratti collettivi che sono in genere applicabili a tutte le imprese simili nell'ambito di applicazione territoriale e nella categoria professionale o industriale interessate e/o dei contratti collettivi conclusi dalle organizzazioni delle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale e che sono applicati in tutto il territorio nazionale" ponendo quale condizione che "la loro applicazione alle imprese (straniere) assicuri la parità di trattamento (omissis) fra tali imprese e le imprese (dello Stato ospitante) che si trovano in una situazione analoga".

Gli Stati ospitanti, ai sensi dell'art. 3, par.8, sarebbero gravati dall'*onus probandi* riguardante il rispetto della contrattazione collettiva da parte di tutte le imprese nazionali, al fine di poterne far dichiarare l'efficacia "di fatto" *erga omnes* e l'obbligatorietà anche dei confronti delle imprese straniere.

La Direttiva 96/71 esclude che la contrattazione territoriale e aziendale possa definire le componenti delle TMS, ma in alcuni Stati è ammessa la deroga dei minimi fissati a livello nazionale a favore della contrattazione decentrata. In tal caso diventa problematica anche l'applicazione stessa dei minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, poiché le imprese nazionali possono impiegare standard salariali inferiori in virtù della contrattazione collettiva aziendale; le imprese straniere se fossero tenute al rispetto degli *standards* della contrattazione collettiva nazionale, al contrario di quelle

nazionali, sarebbero così discriminate.

Un'altra problematica è rappresentata dall'esistenza di meccanismi volti a garantire efficacia generale della contrattazione collettiva nazionale; circostanza che esclude a priori la possibilità di ricorrere all'applicazione della contrattazione collettiva "di fatto". La questione è stata sollevata innanzi alla Corte di Giustizia per un caso riguardante una legge, di un *Land* tedesco, che stabiliva l'applicazione della contrattazione collettiva territoriale negli appalti pubblici. La Corte si è pronunciata affermando che "dal tenore stesso di questa disposizione risulta che essa è applicabile solamente in mancanza di un sistema di dichiarazione di applicazione generale dei contratti collettivi, il che non si verifica nella fattispecie nella Repubblica federale di Germania"³¹².

Il diritto tedesco non prevede l'efficacia erga omnes estesa a tutti i contratti collettivi nazionali; per questa ragione i *Länder* hanno la facoltà di legiferare in materia di salario minimo applicabile ai lavoratori distaccati di un'impresa straniera aggiudicataria di un appalto pubblico. La Corte di giustizia, nella sentenza *Regiopost*, ha chiarito che l'obbligo di rispettare i TMS negli appalti pubblici può derivare solo da una legge, da contratti collettivi aventi efficacia erga omnes, a meno che non sia previsto, da una normativa nazionale, un salario inferiore³¹³.

La Commissione Europea ha presentato nel 2016 una proposta di modifica della Direttiva 96/71 per contrastare il dumping sociale, ipotizzando di sostituire la nozione di TMS con quella di "retribuzione" che comprende "tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative".

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha chiarito che la Direttiva 96/71 dovrebbe definire "il contenuto della retribuzione fissata dai contratti collettivi e di restituire alla direttiva 96/71 il carattere di direttiva che fissa *standard* minimi (e non massimi) di tutela, riconoscendo esplicitamente il

³¹² Corte giust., C-346/06, Ruffert, punto 27.

³¹³ Corte giust., C-115/14.

principio di “trattamento più favorevole” per i lavoratori distaccati”³¹⁴,

Il contratto collettivo nazionale ha le potenzialità per contrastare il dumping salariale; tuttavia la Corte di giustizia (nella sentenza *Laval*) ha escluso la possibilità per i sindacati dello Stato ospite di concludere degli accordi sulle condizioni di lavoro con l’impresa straniera in ragione della “subordinazione” del diritto di sciopero alla libertà economica riconosciuta alla società straniera³¹⁵.

La Direttiva 96/71 tuttavia è chiara nello stabilire che “la presente direttiva lascia impregiudicato il diritto vigente degli Stati in materia di azioni collettive per la difesa degli interessi di categoria” (Considerando 22); includendo pertanto il diritto di costituire delle organizzazioni sindacali, di negoziare degli accordi collettivi, esercitare il diritto di sciopero.

L’interpretazione estensiva dell’art. 56 TFUE da parte della Corte di giustizia, secondo la quale le imprese distaccanti possono invocare la libertà di prestazione di servizi nei confronti del sindacato, in virtù dell’efficacia diretta della norma, appare piuttosto farraginoso alla luce del considerando 22, poiché sussisterebbe una violazione del diritto alla contrattazione collettiva. Per superare tali interpretazioni della Corte, la proposta di modifica della Direttiva 96/71 dovrebbe necessariamente riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori il diritto alla contrattazione collettiva con le imprese straniere, anche alla luce del ruolo promozionale che la Commissione europea ha assunto nei confronti della contrattazione collettiva transnazionale³¹⁶.

³¹⁴ ORLANDINI G., op. ult. cit., p.7.

³¹⁵ Corte giust. 18 dicembre 2017, C-341/05, intervenuta su una situazione in cui un’impresa straniera rivendicava, contrariamente ai sindacati nazionali, l’applicazione dei minimi retributivi e dei parametri stabiliti da un contratto collettivo regolarmente stipulato nello Stato di origine. Le organizzazioni sindacali, più che alla tutela dei dipendenti concretamente coinvolti nella questione, sembrano mirate ad evitare che società straniere possano usufruire di un illecito vantaggio competitivo e, così, determinare una situazione di *dumping* sociale. I giudici estendono il loro ambito di competenza e concretamente subordinano un diritto sociale alla libertà d’impresa, in tal modo confermando l’idea di un bilanciamento in favore delle libertà economiche.

³¹⁶ *European Commission, Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*, SWD (2012) 264.

La Direttiva 2014/67 prevede difatti (all'art. 9, par. 1, lett. f) che l'impresa straniera debba indicare una "persona di contatto" incaricata di "negoziare" con le organizzazioni sindacali dello Stato ospitante. Il legislatore comunitario nella novella del 2014 afferma quindi indirettamente il diritto dei sindacati, dello Stato ospitante, di negoziare degli accordi con le imprese straniere e di esercitare il diritto di sciopero.

La soluzione al *dumping* salariale non sembra, in conclusione, potersi rinvenire nell'efficacia erga omnes della contrattazione collettiva nazionale, né in una nozione comunitaria di TMS; è necessaria, a monte, una decisione politica condivisa da tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, compresi quelli di recente ingresso³¹⁷.

Il tema del distacco dei lavoratori, nell'ambito delle prestazioni di servizi, è stato affrontato dalla Direttiva n. 2018/957, alla quale gli Stati membri dell'Unione europea dovranno adeguarsi entro la fine di luglio del 2020³¹⁸. La disposizione prevede l'obbligo, per le aziende multinazionali, di garantire al personale dipendente distaccato negli Stati europei la parità di trattamento economico e normativo. Tutto ciò è rilevante con riferimento all'obiettivo della Direttiva di prevenire e limitare le situazioni di *dumping* sociale, che possano concretizzarsi in delle ricadute negative sulle garanzie dei lavoratori o violare il diritto alla libertà di impresa.

Gli accordi-quadro europei, nonostante la recente direttiva sul *dumping*,

³¹⁷ ORLANDINI G., *op. ult. cit.*, p.10.

³¹⁸ La Direttiva n. 2018/957 sottolinea l'obbligo per gli Stati di uniformare le norme nazionali, rafforzare le regole anti-*dumping* sul distacco transazionale dei lavoratori e, infine, garantire una migliore protezione dei lavoratori distaccati; cercando di trovare il giusto equilibrio tra la tutela dei lavoratori distaccati e la libertà economica delle imprese che distaccano lavoratori nel territorio di un altro Stato membro. Le imprese distaccanti sono obbligate a garantire al lavoratore, una volta superato un periodo di assegnazione di 12 mesi (prorogabile fino a 18 mesi), tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro, ai sensi delle disposizioni di legge, regolamentari, o amministrative, o derivanti da contratti collettivi, o arbitrati dichiarati di applicazione generale, e rispondenti ai seguenti elementi: a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; b) durata minima dei congedi annuali retribuiti; c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario; d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo; e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro; f) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

sembrano al momento gli strumenti giuridici più avanzati per fare fronte a tale aberrazione del sistema attuale, laddove prevedono un'omogeneità dei trattamenti sia salariali, sia previdenziali, dei diritti, delle tutela per tutti i dipendenti del Gruppo societario (controllate, filiali), talvolta ricomprendendo non solo tutto il personale coinvolto nella catena di produzione, ma anche di fornitura. Come sostenuto in dottrina, la strada da percorrere è “quella di contrastare il *dumping* sociale con lo strumento delle relazioni industriali transnazionali ... E' indubbio che il percorso per costruire relazioni industriali a misura della competizione globale è complesso; ma è certo che deve essere portato avanti senza indulgere in atteggiamenti passivi ovvero in previsioni apocalittiche, ma riscoprendo la vocazione originaria del movimento sindacale, cioè quella di costituire uno strumento necessario per la regolazione del mercato, che oggi si è fatto globale”³¹⁹. E' stata inoltre ravvisata la necessità di un impegno politico che faccia leva sulle relazioni industriali per una più equa regolazione del mercato globale insistendo “nella formazione e nell'efficientamento di reti sindacali transnazionali con l'obiettivo di rendere reversibili le modalità tecnocratiche di governance” e così costruire una democrazia più orientata all'equità sociale. Queste reti sindacali avrebbero la forza per “ripolitizzare le decisioni” evitando che esse siano riservate solo ai circuiti economici dominanti, e salvaguardando la stessa essenza dei processi democratici³²⁰.

Una recentissima novità è offerta dalla Direttiva 2018/957 che ha modificato la Dir. 91/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizi, che consiste nello spostamento dei lavoratori in altri Stati membri. La Direttiva all'art. 3 prevedeva il suo recepimento da parte degli Stati membri dell'UE entro il 30 luglio 2020. Ad oggi, stando al sito istituzionale della Commissione, pare che solo la Francia abbia recepito la

³¹⁹ CARRIERI, *Le relazioni industriali possono aiutare la regolazione del mercato globale?*, in Quaderni di Rassegna Sindacale, 3/2011.

³²⁰ *Ibidem*.

Direttiva con l'ordinanza n. 2019-116. Con la Direttiva del 2018 si intende contrastare i fenomeni del dumping sociale e retributivo; tutte problematiche emerse in sede di applicazione della Direttiva 96/71 laddove non è prevista una giustiziabilità degli standard previsti dai contratti collettivi ad efficacia non generalizzata nei confronti delle imprese straniere.

Il testo della nuova Direttiva apporta delle novità a livello di strategia di contrasto della concorrenza basata sul taglio del costo del lavoro, attraverso il distacco transnazionale, occupandosi dei salari e condizioni di impiego dei lavoratori distaccati ma non della tutela degli aspetti contributivi. La riforma del 2018 non risolve la questione circa l'applicabilità dei contratti collettivi nazionali ai lavoratori stranieri distaccati. La strada della parità di trattamento tra i prestatori di lavoro coinvolti in una stessa azienda resta ancora spesso impraticabile per la criticità circa l'applicazione dei contratti collettivi nazionali conclusi dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale che possono essere applicati alle imprese straniere distaccanti, se tale trattamento è riservato anche alle imprese nazionali che vengano a trovarsi nelle medesime condizioni³²¹. Lo Stato ospitante potrebbe imporre il vincolo alle imprese distaccanti con sede all'estero del rispetto delle previsioni retributive e contributive del contratto collettivo nazionale avente efficacia erga omnes³²². La Direttiva nel nuovo art.1 bis stabilisce che “il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali”, superando la giurisprudenza della sentenza Laval, secondo la quale il diritto di sciopero è subordinato alla libertà delle imprese straniere di distaccare lavoratori³²³. Lo scopo della Direttiva è fornire ai diritti collettivi dei lavoratori le basi giuridiche per giustificare compressioni delle libertà economiche nell'ambito del mercato unico. La nozione di “tariffa minima”

³²¹ La Direttiva del 2018 all'art. 3. par. 1, rinvia al par. 8, co. 2, dello stesso art. 3 della Direttiva 96/71, ivi modificata.

³²² Direttiva 2018, par. 8, co. 3.

³²³ Sentenza della Corte di giustizia, C-345/05.

viene sostituita con quella più ampia e generica di “retribuzione”³²⁴ sulla falsa riga di quanto enunciato dalla sentenza Sähköalojen³²⁵. La Direttiva 2018/957 introduce una sorta di presunzione di imputazione a titolo di rimborso spese, delle indennità specifiche per il distacco e, in materia retributiva, varrebbe il principio della tendenziale parità di trattamento con i lavoratori stabilmente impiegati sul territorio nazionale.³²⁶

La durata del distacco è 12 mesi³²⁷, prorogabile a 18, e ai lavoratori distaccati spettano “tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello Stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro” stabilite da leggi, regolamenti e contratti collettivi aventi efficacia erga omnes. L’art. 1, punto 4 della Direttiva 2018/957 prevede l’inserimento di “procedure adeguate ai fini dell’esecuzione degli obblighi”.

Questa previsione renderebbe più chiaro quanto enunciato dall’art. 11, par. 3, della Direttiva 2014/67, e stabilirebbe la possibilità per le organizzazioni sindacali di poter intervenire sull’esecuzione degli obblighi derivanti dalla normativa sul distacco, qualora venisse recepito dalle differenti normative nazionali. L’art. 5, nuovo co. 4, Direttiva 96/71 prevede che qualora “sia accertato che una impresa, in modo scorretto o fraudolento, simuli che la situazione di un lavoratore rientri nell’ambito di applicazione della presente direttiva, lo Stato membro in questione garantisce che il lavoratore benefici della normativa e della prassi pertinenti”, lasciando aperta la questione sull’assenza di precise regole comuni sulle sanzioni applicabili in caso di distacco illegittimo. Le questioni sollevate dalla novella del 2018/957 rimangono aperte per via del percorso di recepimento ancora in fase iniziale e la conseguente assenza di sentenze da parte della Corte di Giustizia.

6. Efficacia degli accordi-quadro transnazionali.

³²⁴ Direttiva 96/71, art. 3, par. 1, co. 1, nuova lett. c.

³²⁵ Corte di giustizia il 12 febbraio 2015, C-396/13.

³²⁶ Direttiva 96/71, art. 3, nuovo par. 7.

³²⁷ Il nuovo par. 1-bis contiene una norma antielusiva, che permette il calcolo per sommatoria della durata del distacco.

Il profilo dell'effettività degli accordi quadro ha sollevato non pochi dubbi, in quanto questi strumenti vengono per lo più ritenuti formalmente non vincolanti.

Gli accordi transnazionali hanno efficacia vincolante per tutte le parti che li hanno stipulati, e possono avere contenuto obbligatorio o anche normativo (entrambe le tipologie di clausole sono presenti negli accordi-quadro europei, grazie all'attività sindacale dei CAE) con riferimento ai rapporti di lavoro³²⁸.

Gli accordi transnazionali di gruppo (TCA) sottoscritti dalle società multinazionali, stando ai dati raccolti fino al 2017, nella maggior parte dei casi, erano accordi quadro internazionali (IFA) e nella restante parte accordi quadro europei (EFA).

Ad oggi, sono alcuni TCA sono stati implementati con un accordo formale che li ha resi vincolanti, come l'accordo-quadro internazionale firmato da BSN-Danone³²⁹.

L'origine del termine IFA è da attribuirsi alle federazioni sindacali internazionali (FSI o *Global Union Federations*, GUF) che ne vollero sottolineare l'ambito di applicazione globale, in quanto i sottoscrittori erano per l'appunto le FSI stesse e la direzione centrale di un'impresa multinazionale.

Nel 1998 le FSI hanno stabilito che il contenuto degli IFA dovesse prevedere obbligatoriamente gli standard della Dichiarazione ILO del '98 riguardanti il diritto alla libertà di associazione, alla contrattazione collettiva, il divieto di lavoro minorile e del lavoro forzato. La federazione sindacale internazionale IndustriAll nel 2014 ha individuato come necessarie sia la neutralità dell'amministrazione aziendale, ad esempio durante le campagne di sindacalizzazione delle delle filiali (non sindacalizzate), sia la presenza di meccanismi di controllo e di monitoraggio efficaci sugli IFA, sottoscritti dalle imprese.

³²⁸ WADDINGTON J., PUTIGNANO V., J. Turk, *Managers Business Europe and the development of European works council*, ETUI, W. P., 2016.

³²⁹ www.global-unions.org; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

Le FSI avevano l'obiettivo con i TCA di portare le imprese multinazionali a rispettare i CLS dell'ILO che, anche qui si ribadisce, sono vincolanti solo per gli Stati che hanno ratificato le singole Convenzioni ILO.

I sindacati tradizionalmente considerano tali accordi come un primo passo verso la contrattazione collettiva a livello transnazionale, e come uno strumento per organizzare i lavoratori lungo la catena del valore dell'impresa multinazionale (ICFTU, 2004)³³⁰. I datori di lavoro, al contrario, tendono a vedere gli IFA principalmente come meccanismo per approfondire il dialogo tra i diversi livelli del management aziendale; per diffondere la “comune cultura d'impresa” in tutto il personale; e per gestire il “rischio” in tempi di espansione o di ristrutturazione societaria. Le federazioni sindacali, dal canto loro, volevano raggiungere un quid giuridico vincolante per l'impresa, che andasse oltre il Codice di condotta di una società, adottato in base ai canoni della responsabilità sociale dell'impresa. È in tale contesto che le FSI si sono mosse, nell'arco dell'ultimo trentennio, per sviluppare il c.d. dialogo sociale transnazionale, anche attraverso, la creazione di comitati di monitoraggio bilaterali, di reti sindacali internazionali, di comitati aziendali globali aventi tutti la funzione di creare una relazione sempre più fluida e continua tra le organizzazioni sindacali internazionali e la direzione centrale dell'impresa multinazionale.

Nel 2017 il *database* dei TCA, disponibile sul sito Web della Commissione europea, registrava 155 EFA³³¹ e 182 IFA, dei quali 155 riconducibili a impre-

³³⁰ *International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), A trade union guide to globalisation, Brussels, 2004.*

³³¹ Il *database* si fonda sulla comunicazione dei soggetti firmatari che ne hanno autorizzato la pubblicazione. Tuttora non sussiste alcun obbligo di comunicazione della sottoscrizione di un TCA alla connessione per questo, per quel che concerne gli EFA, potremmo trovarci innanzi a un dato sottostimato. Non è agevole creare una lista esaustiva degli EFA in quanto la stessa Commissione È in possesso sono di una parte delle informazioni necessarie, quali ad esempio i soggetti firmatari.. Non è inoltre agevole la verifica dei dati perché anche analizzando il *database* ETUI CAE in questo non erano inclusi ad esempio i verbali di riunione dei Comitati Aziendali Europei sottoscritti da tutte le parti e che quindi hanno assunto il valore di un accordo formale quale è un EFA.

se di origine europea, e all'importante attività di concertazione e monitoraggio

Tab. 1 - Numero di IFA ed EFA 1988-2017

Anno	Tot	IFA	Fir- mati da TNC eu- ro- pei	Co- firmati da CAE, CAM, CASE	EFA	Fir- mati da CAE, CASE	Fir- mati da CAE,CA SE soli	Co- firmati da CAE e FSE	Fir- mati da FSE sola
1988- 2011	234	118	98	18	116	85	58	18	14
2012- 2013	42	27	24	45	15	11	8	3	3
2014- 2015	32	21	17	0	11	7	5	1	3
2014- 2015	27	16	16	1	11	7	4	3	4
1988- 2017	335	182	155	24	153	110	75	27	14

Fonte: GUF database, EU-ILO TCA database, da Costa and Rehfeldt 2011, aggiornato per il 2012-2017 (per dettagli vedi riquadro 1)

FSE = federazione sindacale europea; CAE = comitato aziendale europeo; CAM = comitato aziendale mondiale; CASE = comitato aziendale delle società europee (SE)

svolte dai CAE.

Unica eccezione è rappresentata dal caso spagnolo. Le imprese multinazionali con sede in Spagna, soggette all'obbligo di costituzione di un CAE, sono tuttora poche, e, fino al 2004, si potevano contare solo sei imprese che li avevano istituiti; nel 2013 il *database* ETUI CAE, ne registrata appena nove.

Nel 2012 si registrarono 12 IFA senza che le imprese firmatarie avessero istituito un CAE: probabilmente deve aver giocato un ruolo determinante la privatizzazione di alcune società di telecomunicazioni e di energia che hanno portato a un'apertura verso i mercati dell'America Latina.

Il numero maggiore di IFA sono stati sottoscritti da imprese francesi, tuttavia è da sottolineare l'attività svolta dai CAE nelle imprese multinazionali tedesche, in quanto 24 IFA su 29, sono stati co-firmati da un CAE, o da un Comitato Aziendale Globale.

Le imprese multinazionali tedesche hanno un primato: sono le uniche che hanno sottoscritto degli IFA insieme ai CAE, tant'è vero che, da quando sono

diminuiti gli IFA da parte delle imprese tedesche, sono proporzionalmente diminuite anche le sottoscrizioni da parte dei CAE.

Le imprese multinazionali, aventi la propria sede al di fuori dell'Unione Europea, stanno ricorrendo in maniera crescente agli IFA, anche se le aziende statunitensi tendono a riconoscere gli *standard* ILO, limitatamente alle filiali europee³³², in quanto gli Stati Uniti non hanno ratificato le Convenzioni sulla libertà sindacale e sul diritto alla contrattazione collettiva. È per tali presupposti che risulta di grandissimo valore l'istituzione di un Comitato Aziendale Globale da parte della FORD, la prima impresa extra-europea a istituirlo, e la sottoscrizione del primo IFA, che dispiegasse i propri effetti a livello internazionale.

Da una parte quindi si assiste al delinarsi degli accordi-quadro internazionali che interessano anche le imprese multinazionali provenienti dall'Europa, che dipingono una cornice minima di diritti garantiti a livello globale, dall'altra emerge la tipologia degli accordi-quadro europei che non si può definire come una contrattualizzazione di tutele più stringenti per i lavoratori perché sarebbe del tutto incompleto: deve tenere conto tra gli altri del tema annoso delle ristrutturazioni aziendali, ma soprattutto delle dinamiche storiche che hanno interessato i CAE.

La ristrutturazione aziendale è un argomento in calo negli EFA degli ultimi anni, tuttavia è interessante notare come le imprese multinazionali francesi siano i soggetti che più vi hanno fatto ricorso, forse in virtù del proprio progresso storico, fondato sul dialogo all'interno delle aziende. Gli EFA sulla ristrutturazione e anticipazione del cambiamento, possono essere di tipo procedurale o sostanziale, a seconda che venga stabilito in maniera programmatica il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per affrontare temi quali appunto l'anticipazione del cambiamento stesso, la pianificazione delle competenze onde evitare gli esuberi di personale, la ricollocazione o la mobilità infra-aziendale dei lavoratori.

³³² GM Europe, 2002; Ford Europa, 2003. ETUI CAE.

Gli EFA sostanziali sono volti ad affrontare una situazione di crisi attuale e a tutelare i lavoratori coinvolti nella ristrutturazione, ed è per tale motivo che le clausole sono puntuali e vincolanti, hanno una durata temporale limitata, riguardano materie specifiche (ad es. condizioni di lavoro, retribuzione). Tutto ciò in ragione del loro impiego quale misura di contrasto dei licenziamenti collettivi, e dei trasferimenti infra e inter-aziendali.

Quasi la metà di tutti gli EFA, 81 circa, sono stati siglati da imprese multinazionali francesi, le quali storicamente sono più inclini alla consultazione e negoziazione sindacali, proprio in virtù della loro recente privatizzazione. Tuttavia, come anzi detto, risulta difficile comprendere quando e se, ci si trovi in presenza di un EFA, per la quasi impalpabile differenza fra gli accordi firmati dai soli CAE (circa 75 su 155), quelli sottoscritti anche da un CAE (110 di 155), e il verbale di una consultazione redatto da un CAE.

Le imprese multinazionali francesi, nonostante la tendenza a negoziare con i rappresentanti sindacali, hanno fatto registrare la percentuale di conformità alla direttiva CAE più alta insieme a Regno Unito, sebbene quest'ultimo abbia un quinto in più delle aziende.

Le imprese multinazionali tedesche, di converso, tendono a negoziare con i CAE, ma nel 2005, avevano la percentuale di conformità alla direttiva CAE più bassa (27%), pur avendo il primato per il numero di imprese multinazionali (450); tant'è che i gruppi transnazionali tedeschi hanno sottoscritto circa 25 EFA. Probabilmente il caso tedesco potrebbe dipendere dalla presenza di imprese familiari. Secondo il modello tedesco, un EFA può essere co-firmato dall'impresa multinazionale, da un CAE e anche da una federazione sindacale europea (FSE), poiché i sindacati hanno la competenza esclusiva in materia di orario lavorativo, della retribuzione, mentre i CAE hanno il diritto di essere consultati e di condurre i negoziati su un'ampia gamma di materie.

Negli EFA di derivazione statunitense (21) vanno rinvenuti però i 15 accordi sottoscritti da General Motors Europa (10) e Ford Europa (5), che hanno la loro sede in Germania, e va da sé la considerazione di quanto la presenza di

ben 120 CAE nel 2005 in questo Stato, abbia influenzato la gestione del setto-

Tab. 3 - La prevalenza delle TNC francesi nel processo di negoziazione degli EFA

<i>Sede centrale</i>	<i>USA</i>	<i>UK</i>	<i>Germania</i>	<i>Francia</i>
A) MNC presenti in Europa nel 2005 sotto la Direttiva CAE	344	265	450	210
B) MNC con CAE nel 2005	120	109	123	79
Percentuale di conformità B:A	35%	38%	27%	38%
C) MNC con EFA nel 2011	7	2	11	22
Percentuale di EFA C:B	6%	2%	9%	29%
D) N. di EFAs nel 1996-2017	21	4	25	81

Fonte: A) e B): Kerckhofs P. (2006), C) e D): Costa I., Rehfeldt U. (2011)

re europeo da parte di queste grandi imprese multinazionali statunitensi.

Le federazioni sindacali internazionali, fino al 2002 *International Trade Secretariats*, si sono impegnate già dagli anni '60 per attivare la negoziazione con le direzioni delle imprese multinazionali, le quali tuttavia non erano tenute a trattare anche in virtù della mancanza di un riconoscimento e della problematica legata alla rappresentanza dei sindacati stessi.

Il riconoscimento degli strumenti partecipativi in via autonoma difatti nacque con il progetto Vredeling del 1980 che istituì l'obbligo di negoziazione, in capo alla direzione centrale in impresa multinazionale, in materia di ristrutturazione aziendale. La francese Thomson Grand Public sottoscrisse con la Federazione europea dei metalmeccanici, nel 1985, due accordi transnazionali per la creazione di un comitato di collegamento bilaterale, tra azienda e lavoratori, e di una rappresentanza sindacale dei lavoratori a carattere transnazionale.

La costituzione di tale rappresentanza, molto probabilmente, potrebbe essere uno degli antefatti storici che hanno portato al c.d. Vredeling II, con la Direttiva n. 94/45 istitutiva dei CAE.

Un precedente sicuramente è offerto dal caso dell'impresa multinazionale francese BSN-Danone, che è stata la prima in assoluto a utilizzare il termine

accordo-quadro e a sottoscrivere un IFA³³³ nel 1988. Tutto ciò è stato il frutto della contrattazione promossa tra la direzione centrale dell'impresa e l'Unione internazionale lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura, del turismo, del tabacco e delle industrie connesse (UITA), a far data dal 1986, dall'amministratore delegato della società, Antoine Riboud.

L'IFA BSN-Danone del 1988, sebbene fosse a efficacia limitata al territorio europeo, fu il primo: fino al 1998 nessun'altra azienda o gruppo iniziò tale pratica negoziale e fino al 1994 venne seguito da altri cinque accordi transnazionali, a efficacia extra-europea, della medesima azienda.

Prima del 1994 in Francia erano già stati istituiti i "comitati di gruppo europei" in via volontaria da parte di 17 società nazionalizzate così come caldeggiato nel 1989 dal Primo Ministro francese Rocard, attraverso l'invito a dare attuazione a un dialogo sociale tra direzione dell'impresa multinazionale e i rappresentanti dei lavoratori³³⁴.

I *manager* delle multinazionali possono essere spinti a negoziare un TCA, quale strumento di responsabilità sociale dell'impresa, finalizzato al rafforzamento della reputazione aziendale; per coordinare la gestione delle risorse umane del gruppo a livello internazionale; per implementare in caso di ristrutturazione la gestione del personale coinvolto nella catena di valore.

Ad oggi permangono 1141 accordi europei nati sull'onda della Direttiva sui CAE³³⁵.

Tra il 1994 e 1996, e più precisamente, nel mese precedente a recepimento della direttiva, di quell'anno, si è assistito a un incremento notevole degli accordi c.d. volontari, conclusi ai sensi dell'art. 13 della Direttiva del '94. Questa sorta di corsa all'accordo, che interessò circa 350 imprese multinazionali,

³³³ GALLIN D., "International framework agreements: A reassessment", 2008, in Papadakis K., (ed.), *Kross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?*, ILO, Geneva, pp.15-41.

³³⁴ REHEFELDT U., "European Works Councils-An Assessment of French Initiatives", 1998, in Lecher W., Platzer H.W. (eds.), *European Union-European Industrial Relations?*, Routledge, London/New York, pp .207-222.

³³⁵ Dati forniti dall'Istituto sindacale europeo (ETUI) sul sito www.ewcdb.eu.

ha portato alla stipula di numerosi accordi con le federazioni sindacali europee, per ovviare all'applicazione dell'art.8, che istituiva l'obbligo procedurale per le aziende di negoziare con le “delegazioni speciali di negoziazione” (DSN) che ai sensi dell'art. 6, tra l'altro, potevano essere assistite da un esperto esterno al CAE. Le organizzazioni sindacali, che fortemente avevano voluto l'istituzione dei CAE, si ritrovarono in qualche modo, senza un ruolo ben preciso nelle attività negoziali, e per tali motivi si fecero sostenitori della nomina nelle DSN di soggetti esterni esperti di provenienza sindacale. Storicamente sono sempre state le aziende multinazionali francesi e italiane a occupare i primi posti per tasso di accordi firmati e co-firmati da una federazione sindacale europea, in base all'art.6 della direttiva del '94, per via dell'intensa attività svolta negli anni dalle organizzazioni sindacali in seno alle aziende prima nazionalizzate e poi, nella seconda metà degli anni '90, oggetto di privatizzazione.

Alle federazioni sindacali europee si deve il supporto nella promozione della direttiva sull'istituzione dei CAE, anche se contrariamente alle loro previsioni, questi sono stati limitati inizialmente al diritto di informazione per far fronte alle situazioni di ristrutturazione aziendale. Le federazioni sindacali europee si sono fatte promotrici della revisione della direttiva CAE del 2009 al fine di vederne implementato il diritto d'informazione e di consultazione, per rafforzare l'attività di dialogo con la direzione aziendale, affinché questo potesse concludersi con la sottoscrizione di un accordo-quadro.

Prima della direttiva del '94 furono stipulati 4 IFA, tutti da parte della BSN-Danone, successivamente i TCA incrementare notevolmente di numero, e di questi numerosissimi furono gli EFA sottoscritti grazie allo sviluppo del dialogo transnazionale.

Come anticipato le federazioni sindacali europee, in seguito alla direttiva CAE, si videro in parte escluse dal dialogo sociale che si stava instaurando tra i Comitati aziendali e la direzione dell'impresa, considerando che i CAE potevano sottoscrivere gli EFA autonomamente senza l'intervento delle rappresentanze sindacali.

I sindacati europei si fecero ancora una volta promotori di un quadro normativo europeo, al fine di potersi garantire un ruolo per negoziare e attuare gli EFA, per il timore che l'azione di informazione e consultazione svolta dai CAE non sindacalizzati, potesse poi portare alla conclusione di accordi (EFA) con standard difformi (in peius per i lavoratori) dalle previsioni dei contratti collettivi nazionali. Da sottolineare in tal senso è l'obbligatorietà dell'inserimento nei TCA della c.d.clausola di non regresso, siglata da diverse federazioni sindacali europee, tra le quali la Federazione europea metalmeccanici, per salvaguardare gli standard nazionali, non permettendo uno svilimento di questi ultimi da parte di quanto negoziato negli EFA.

Nel 2006 la Federazione europea metalmeccanici (FEM) ha stabilito delle regole (le linee guida FEM) nel condurre i negoziati, stabilendo il c.d. mandato con rappresentanza dei propri affiliati, che prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'impresa transnazionale. La FEM così ha iniziato a definire: il proprio ruolo di soggetto legittimato a negoziare e a sottoscrivere gli EFA, limitatamente alle materie oggetto di mandato; le modalità, le procedure, la composizione del gruppo di sindacalisti scelto per trattare con l'azienda (sempre previste nel mandato). La bozza di accordo, secondo la procedura FEM, una volta redatta, deve essere approvata dalle sigle sindacali di ogni Paese coinvolto nella catena di valore dell'impresa multinazionale firmataria.

Le linee guida della FEM hanno trovato applicazione soprattutto da parte delle imprese multinazionali francesi, difatti 23 EFA su 24 ispirati alle linee guida, sono stati portati avanti da queste aziende, l'altro caso è rappresentato dall'impresa multinazionale italiana Enel.

Resta confermato il dato empirico secondo il quale gli accordi-quadro europei, sottoscritti dalle sole federazioni sindacali europee, sono in numero nettamente inferiore rispetto a quelli conclusi e sottoscritti dai soli CAE³³⁶.

³³⁶ Gli EFA sottoscritti dalle FSE nel 2006 erano il 4%; fino al 2011 il 13%; fino al 2017 il 21%. Gli EFA sottoscritte dai CAE fino al 2005 erano 58%; fino a 2011 il 41%; fino al 2017 il 46%.

I sindacati francesi, pur di non vedersi esautorati dall'attività dei CAE, scelsero la via iniziata nel 2006 dalla FEM. Le imprese multinazionale francesi intrapresero la procedura non solo per il proprio passato nazionale, segnato dalla ricca attività svolta dai sindacati, ma anche per un proprio tornaconto: laddove la normativa nazionale prevedeva la negoziazione a livello aziendale, la procedura FEM spostava il livello di contrattazione a quello europeo, offrendo alla direzione dell'impresa la possibilità di interfacciarsi con un unico soggetto rappresentativo dei lavoratori, invece che con una serie di interlocutori rappresentativi di diversi livelli di contrattazione.

Nel 2012 si è giunti a un ulteriore cambiamento nella contrattazione aziendale transnazionale con la nascita della IndustriAll Europe, grazie alla fusione della FEM con altre due federazioni sindacali europee, che sottolineò la necessità della presenza del CAE dall'inizio dell'attività negoziale e che al suo interno vi fossero dei rappresentanti sindacali.

Nonostante questi passi in avanti nella costruzione di quello che è diventato il dialogo sociale transnazionale, si sta assistendo a un diminuzione degli EFA sottoscritti nel quinquennio 2012/2017, o per via della crisi economica che ha riportato il dialogo sociale a livello nazionale, o di singolo impianto, o, ma in via residuale, per la mancanza di pubblicità degli accordi sottoscritti.

Dal quadro finora delineato mostra che le formulazioni degli impegni assunti dalle imprese non sono più programmatiche ma hanno natura vincolante, difatti recenti ricerche³³⁷ hanno rilevato numerose prescrizioni nel testo degli accordi che sono oggetto di controllo applicativo. Gli obblighi contemplati dagli accordi di ultima generazione hanno una redazione più chiara e che individua in maniera determinata le materie, e gli EFA, ancora una volta, sono i precur-

³³⁷ LEONARDI S., “*Transnational Company Agreements: the empirical findings of the Euracta 2 Project*”, in *The transnational Company agreements: Experience and Prospects - Euracta 2 Final Report, European Commission Progetto n. VS 2013/0350* e Associazione Bruno Trentin, 2015, p. 40; MOREAU, M.A., op. cit.; REHEFELDT U., “*The transnational company agreement: a map*”, in *The transnational company agreements: Experience and Prospect-Euracta 2 Final Report, European Commission Project n. VS 2013/0350* e Associazione B. Trentin, 2015, p. 27; v. in argomento DAUGAREILH I. (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruxelles, Bruylant, 2017.

sori di questa nuova prospettiva dei TCA. Gli accordi-quadro europei si spingono oltre le previsioni che implicano il riconoscimento dei diritti fondamentali dei lavoratori, giungendo alla formulazione della c.d. “anticipazione del cambiamento” finalizzata a stabilire gli obblighi aziendali sulla retribuzione, sull’implementazione del divieto di discriminazione, con la promozione delle pari opportunità, anche in fase di ristrutturazione aziendale. La portata applicativa degli accordi transnazionali dipende dal contenuto degli impegni stabiliti, dal settore dell’impresa multinazionale, che possono essere i più svariati, ma accomunati da un unico terreno quale è il processo di negoziazione che caratterizza i TCA. Il superamento degli strumenti della *corporate social responsibility*, si è reso necessario proprio a causa dell’unilateralità degli impegni assunti³³⁸ e dai processi evolutivi derivanti non tanto da una maggiore collaborazione con l’OIL, quanto da un dialogo tra realtà sindacali e degli organismi di rappresentanza dei lavoratori e direzione dell’azienda transnazionale nella negoziazione dei diritti dei lavoratori, e dalla redazione di disposizioni negoziali che si ribadisce conferiscono ai sindacati un ruolo di controllo nella fase applicativa. Le dinamiche attraverso le quali trova applicazione la disposizione, negoziata a livello centrale dell’impresa, nella dimensione locale, deve necessariamente tenere conto degli strumenti di controllo della loro operatività lungo la catena produttiva, come auspicato nella Dichiarazione su “*Social justice for a Fair Globalisation*” del 10 giugno 2008 e nella Dichiarazione tripartita dell’OIL del 2017, coinvolgendo anche l’operato delle imprese collegate e di quelle appartenenti alla catena di fornitura, sub-fornitura, appalto e sub-appalto.

In questa sede va specificato che efficacia giuridica dei TCA dipende dalla loro natura contrattuale che ha efficacia vincolante nei confronti delle parti stipulanti che ne definiscono il campo di applicazione, la durata, le forme di

³³⁸ La tecnica del “*pick and choose*”, consisteva nella scelta dei temi da affrontare spesso a detrimento di quelli legati al riconoscimento delle libertà sindacali e dei poteri degli organismi di rappresentanza dei lavoratori; GUARRIELLO F., STANZIANI C., op.cit..

monitoraggio e di controllo nella loro attuazione, sia nei sistemi di common law sia di civil law. Un controllo efficace, su tutta la catena di valore dell'impresa multinazionale, renderebbe effettive anche le previsioni delle *Guidelines* dell'OCSE in quanto l'impresa sarebbe responsabile per l'intera filiera produttiva, dando anche attuazione all'obiettivo dello sviluppo sostenibile. L'internazionalizzazione e l'uniformità della disciplina applicabile lungo tutta la catena produttiva, tenendo conto anche delle differenze date dalle realtà locali, costituiscono due delle ragioni che possono indurre la direzione dell'impresa alla stipulazione dei TCA, "in modo da applicare una disciplina commisurata alla particolarità dell'impresa stessa e complessivamente uniforme in ogni sede o stabilimento proprio o delle imprese appartenenti allo stesso gruppo"³³⁹. I sindacati internazionali hanno sottolineato come nel rinnovo dei TCA si stia tenendo sempre di più in considerazione l'attuazione, delle disposizioni ivi previste, in tutta la catena di fornitura, e come, questo aspetto, si stia dimostrando sempre più fondamentale. Il numero di lavoratori interessati dall'attività produttiva di appalto, o fornitura, collegata all'impresa multinazionale, di norma, è nettamente superiore a quello dei dipendenti diretti del gruppo societario che sigla il TCA. Se il TCA sottoscritto dall'impresa multinazionale fosse vincolante solo per i propri dipendenti, si assisterebbe a una frammentazione e a un sistema di diritti dei lavoratori differenziati, anche se poi di fatto, prestano la propria attività nel medesimo luogo di lavoro³⁴⁰. Sovente viene rilevata una disparità di esigenze tra realtà aziendale locale e quanto previsto nel TCA, per la mancanza di informazioni sul reale contenuto dell'accordo, e in alcuni casi per il pregresso sindacale esistente nei diversi Paesi. Un esempio ne è il caso statunitense, ove l'applicazione dei diritti sindacali, previsti negli EFA, incontra il limite del contesto storico che ha avuto uno scarso sviluppo delle relazioni industriali. Ad oggi le principali criticità legate ai TCA sono: l'estensione di quanto previsto negli accordi quadro del gruppo anche alle so-

³³⁹ MOREAU M.A., op.cit., p. 30.

³⁴⁰ ÔZAN K., "Intervento", in *Actes du Colloque Entreprises mondiales et dialogue social international : quels enjeux pour les accords-cadre internationaux*, organisé par l'OIT, Paris 7 febbraio 2018.

cietà fornitrici e subappaltatrici, purché coinvolte nell'attività produttiva; gli strumenti di controllo e sanzionatori, non solo quindi di natura programmatica, atti a garantire l'effettività degli accordi. Un altro aspetto da considerare è che i sindacati internazionali sono spesso privi di legittimazione a stipulare i contratti collettivi, tuttavia attraverso i CAE e gli EWC (CAG), si ritrovano coinvolti nelle attività di studio delle informazioni raccolte nei rapporti periodici, della direzione dell'impresa multinazionale, per valutarne la coerenza con i TCA vigenti, avendo anche il potere di avviare le procedure di infrazione, a carico del gruppo, per mancata osservazione dell'accordo. I CAE, ad esempio, in questi casi diventano veri e propri organismi di implementazione degli accordi EFA. La procedura solitamente viene attuata attraverso la previsione di delle sessioni ad hoc, nelle quali vengono esaminati i report annuali presentati dalla direzione dell'impresa, che è chiamata a dare conto ai CAE, nel caso si tratti di un EFA, di come abbia dato o meno attuazione alle previsioni dell'accordo-quadro. In seno al CAE può essere costituita una sottocommissione di controllo con poteri di sopralluogo e di segnalazione delle violazioni. Un esempio è offerto dall'accordo Thyssen Krupp, siglato nel 2015 con IndustrieAll e IGmetall, che prevede un sistema di segnalazioni mediante una piattaforma informatica. Altri accordi-quadro transnazionali prevedono la costituzione di commissioni bipartite, che hanno tra i componenti i sindacati locali, come emerge dalla disciplina, con il compito di individuare le criticità applicative dell'accordo stesso, e di indicare le possibili soluzioni; soprattutto per la loro applicazione ai contesti locali. Nell'azione di monitoraggio appare fondamentale il coinvolgimento non solo dei sindacati firmatari del TCA o del CAE, ma anche dei sindacati locali, ove esistenti. Tali previsioni sono presenti negli accordi Peugeot, Total, Enel, ove nel primo è stato creato un Comitato mondiale per vigilare sulla sua applicazione dell'accordo, negli altri due è previsto un sistema di informazione e controllo in materia di salute e sicurezza. La possibilità di partecipare alle attività di monitoraggio dell'accordo permette ai rappresentanti sindacali di verificare anche le realtà locali, e un maggior coordinamento tra i soggetti firmatari del TCA, dando più consistenza del

dialogo sociale transnazionale. La direzione dell'impresa stipulante ha l'obbligo di far comprendere appieno quale siano la filosofia aziendale e il contenuto degli obblighi da rispettare. Per tali motivi sempre più imprese multinazionali si sono adoperate nella formazione specifica dei componenti delle commissioni, per integrarne le tecniche di comunicazione attraverso le *learning sessions*: una comunicazione efficace, di quanto previsto negli accordi, permette una corretta applicazione degli stessi. Un esempio è stato offerto di recente dall'EFA di ENI che, nel 2016, ha chiarito l'importanza della formazione per l'applicazione dell'accordo, da Inditex, nel 2017, nella formazione dei delegati sindacali dei CAE incaricati di effettuare controlli nella filiera della fornitura e degli appalti³⁴¹, da Solvay che ha dato vita a un Global Forum. Nel campo della tutela della salute, per assicurare il rispetto dell'accordo, è previsto il diritto a compiere sopralluoghi in ogni stabilimento, da parte degli organismi di rappresentanza dei lavoratori. Questa previsione fa parte dell'EFA concluso tra l'Italcementi e la BWI nel 2008³⁴². Questa modalità di controllo appare più soddisfacente con riguardo alle prassi di CSR che prevedono dei sopralluoghi da parte dei manager, non garantendo una terzietà degli stessi³⁴³.

Oltre ai *Global Forum*, alla formazione continua, alle commissioni bipartite, possono essere costituiti degli Osservatori più o meno permanenti, per materia o settore, e altri strumenti³⁴⁴ che sono lasciati alla libera determinazione delle parti in base alle esigenze condivise. Alcuni TCA si pongono il problema di armonizzazione i differenti standard di protezione dei lavoratori, tra gli Stati interessati dall'attività delle imprese multinazionali, mantenendo le tutele raggiunte in alcuni Paesi apponendo le c.d. clausole di "non regresso". Un aspetto critico è rappresentato da un eventuale contrasto tra disposizioni del TCA e le

³⁴¹ MOREAU, M.A., op. cit., p. 51.

³⁴² «Un sistema efficace di monitoraggio deve vedere la partecipazione della dirigenza locale, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e dei rappresentanti per la sicurezza e dei sindacati locali, con riconoscimento del diritto alla formazione specifica nonché di effettuare sopralluoghi».

³⁴³ LEONARDI S., op. cit., p. 23.

³⁴⁴ MOREAU, M.A., op. cit, p. 31-33.

leggi locali, ad esempio in materia sindacale, come è accaduto negli USA; Carrefour nel proprio IFA fa riferimento a un adattamento ragionevole delle clausole al contesto normativo dello stato dove dovranno essere applicate. Il rilievo assunto dai sindacati locali, nelle commissioni di controllo e quali soggetti negoziali, permette agli accordi transnazionali di avvicinarsi alla specificità delle situazioni locali apportando cambiamenti effettivi³⁴⁵.

Va sottolineato nuovamente come gli accordi-quadro internazionali o europei, che coinvolgono una multinazionale avente la sede legale in Europa, comprendano non solo i *core labour standards*, ma anche livelli di diritti e tutele per i lavoratori di più ampio respiro, in ossequio al modello giuslavoristico comunitario.

Numerosi esempi di clausole, aventi efficacia normativa per le parti firmatarie e per i rapporti di lavoro in essere, si possono rinvenire nei casi di ristrutturazione o crisi dell'impresa multinazionale come anticipato; in queste situazioni, i lavoratori subiscono le conseguenze delle decisioni imprenditoriali, potendo essere trasferiti o distaccati altrove, o perdere il proprio posto di lavoro. Clausole di questo tipo sono previste in 20 degli oltre 130 accordi-quadro internazionali identificati nel Database della Commissione UE³⁴⁶. Tali accordi-quadro sono volti a definire le modalità di prevenzione, di regolazione e di gestione della crisi aziendale o ristrutturazione stessa, al fine di limitare le conseguenze negative per i lavoratori. Benché l'osservanza di queste regole sia affidata alla autonomia delle parti, vi sono degli obblighi, che da dette clausole scaturiscono in capo alle organizzazioni sindacali, riguardanti segnatamente la loro funzione di controllo sulle modalità di attuazione di quanto stabilito negli accordi³⁴⁷.

³⁴⁵ in negativis LEONARDI S., op. cit., p.134.

³⁴⁶ V., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>.

³⁴⁷ LO FARO A., *Bargaining in the shadow of 'optional frameworks'? The rise of transnational collective agreements and EU law*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, vol. 18, n. 2.

Gli accordi-quadro di recente formazione, tuttavia, appaiono più incisivi rispetto al passato, dal punto di vista delle procedure di controllo e di monitoraggio degli impegni assunti dalle parti stipulanti. La portata innovativa di tali accordi risiede pertanto nel richiamare le norme di diritto internazionale in materia di diritti umani di seconda generazione, quali sono i diritti sociali, e nell'organizzazione di una rete di scambio di informazioni tra la direzione dell'impresa multinazionale e le organizzazioni sindacali, di diverso livello, che hanno partecipato al tavolo della negoziazione collettiva transnazionale, volta a rendere effettivi i diritti dei lavoratori³⁴⁸. Gli accordi quadro c.d. di seconda generazione quindi prevedono clausole simili, pur con alcune variazioni dovute al settore produttivo, e all'estensione, o all'esclusione dell'operatività delle stesse per le società fornitrici, sub-appaltatrici o comunque coinvolte nell'attività produttiva dell'impresa multinazionale³⁴⁹. Tali clausole conferiscono un ruolo decisivo delle relazioni intersindacali, nel controllo periodico dell'effettivo rispetto da parte dell'impresa multinazionale degli impegni assunti.

Viene stabilito, in primis, che le organizzazioni sindacali firmatarie svolgono la funzione di monitorare il grado di adattamento delle unità produttive, delle affiliate, delle aziende coinvolte nella catena di fornitura dell'impresa multinazionale, agli *standards* concordati, secondo poi il procedimento di controllo, definendone le modalità e le tempistiche, che solitamente consistono nella previsione di incontri periodici tra le parti³⁵⁰ e nella presentazione di una reportistica, avente scadenza annuale.

³⁴⁸ SOBCZAK A., *Ensuring the effective implementation of transnational company agreements*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, p. 139; NIFOROU C., *International framework agreements: enforcement of compliance and policy implications*, Draft policy paper, ILO, 2012.

³⁴⁹ Sul punto, v. SOBCZAK A., *Legal dimension of international framework agreements in the field of social responsibility*, in PAPADAKIS K., *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework*, International Institute for Labour Studies, 2008.

³⁵⁰ Ovvero tra i lavoratori e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di riferimento; tra questi ultimi e i manager; tra federazioni sindacali internazionali o europee; se costituiti, CAG o dai CAE, organizzazioni sindacali nazionali, e locali.

Un caso di clausole di accompagnamento è costituito dall'accordo-quadro internazionale stipulato tra la Fonterra e la IUF nel 2002³⁵¹. Nella Parte 2 di tale accordo è previsto quanto segue: “Cambiamenti nell'attività imprenditoriale che colpiscono l'impiego. Quando Fonterra contempla l'introduzione di importanti cambiamenti da cui possono verosimilmente derivare delle perdite di posti di lavoro, Fonterra deve: 1. il prima possibile, fornire ai sindacati dei lavoratori interessati le informazioni rilevanti, comprese le ragioni per gli importanti cambiamenti contemplati, il numero e i dipendenti che verranno probabilmente colpiti e il periodo nel corso del quale si intende eseguire i recessi; e 2. consultarsi con i sindacati dei lavoratori interessati sulle misure per evitare o ridurre al minimo i recessi e le misure per mitigare gli effetti negativi di ciascun recesso sui lavoratori colpiti”.

E' pacifico che gli accordi-quadro si applichino a tutti i dipendenti della impresa multinazionale firmataria³⁵². Una problematica riguarda l'applicabilità degli accordi ai fornitori, appaltatori, subappaltatori, partner commerciali che, intrattenendo relazioni con l'impresa multinazionale, non ne fanno istituzionalmente parte. Alcuni accordi impongono semplicemente di informare i partner circa i principi contenuti nell'accordo e, nel caso, di invitarli ad adottarne di analoghi³⁵³. In alcuni casi il rispetto dei principi previsti negli accordi assume un ruolo importante, di tipo promozionale³⁵⁴; in

³⁵¹ FONTERRA, IUF, *Agreement*, Wellington, 2002.

³⁵² ALAIMO, A., "Transnational Company Agreements and Sectoral Social Dialogue: parallel lines, no convergence?" in LEONARDI, S., *European action on transnational company agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations*, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali- IRES, Roma, 2012, pp. 38-51.

³⁵³ V. ThyssenKrupp AG, IndustriALL, *International Framework Agreement*, Essen, 2015: *ThyssenKrupp ensures that its suppliers shall be informed in a suitable manner about these fundamental principles. ThyssenKrupp encourages its suppliers to consider these principles in their own corporate policy*".

³⁵⁴ E' il caso dell'Accordo BMW: "2.2. *Business partners and suppliers. The BMW Group's business partners and suppliers will be encouraged to introduce comparable principles in their corporate structures and to apply them in the context of their own corporate policy. The BMW Group expects its business partners and suppliers to use these principles as a basis in their mutual dealings and regards them as a suitable criterion for lasting business relationships*".

altri viene prevista non tanto la possibilità di una cessazione delle relazioni commerciali³⁵⁵, quanto una scelta dei fornitori sulla base del rispetto dei diritti dei dipendenti, richiedendo ai fornitori di compilare un questionario riguardante il loro rispetto delle clausole dell'accordo. Per altri accordi, ancora, il rispetto degli standard è un requisito necessario per il mantenimento dei rapporti commerciali. Un esempio si rinviene nell'accordo stipulato tra Impregilo e BWI nel 2014: "Salini Impregilo S.p.A. considera il rispetto dei diritti dei lavoratori/trici un elemento fondamentale dello sviluppo sostenibile e impiegherà solo quegli appaltatori, subappaltatori e fornitori che riconosceranno e rispetteranno i criteri sopra elencati". La stessa tipologia di clausola si rinviene negli accordi sottoscritti da Bosch e IMF del 2004. "Bosch non lavorerà con alcun fornitore a proposito del quale sia stato dimostrato che abbia mancato di adeguarsi agli standard fondamentali del lavoro posti dall'ILO".

6.1. Quale tutela per il lavoratore in caso di violazione dell'accordo-quadro?

Un tema controverso è rappresentato dalla giustiziabilità delle clausole vincolanti, e non meramente programmatiche, contenute negli accordi-quadro. Assodata l'efficacia interna degli accordi-quadro per le parti stipulanti, non poche criticità vengono sollevate circa l'esperibilità dei procedimenti giudiziari nazionali, volti a tutelare i diritti dei lavoratori in caso di violazione. La problematica circa l'efficacia esterna degli accordi non ha ancora trovato risposta, data la penuria di test applicativi che "si spiega anzitutto per

³⁵⁵ V. STAEDTLER e BWI: *International Framework Agreement, Nuremberg, 2006*: "11. Contract Partners, Subcontractors and Suppliers. The respect of employees' rights is an integral part of STAEDTLER's continuing development, and STAEDTLER will therefore aim to collaborate only with those contract partners, subcontractors and suppliers who recognise and also implement the abovementioned criteria. In this respect, STAEDTLER will inform its contract partners about the Agreement it has entered into. When entering into contracts with suppliers, STAEDTLER will take up the appropriate clauses in the contract and will require suppliers to fill in a questionnaire regarding their own compliance with the clauses to the Agreement".

l'orientamento condiviso dalle parti che tende a privilegiare soluzioni interne al sistema, dei Trattati o degli accordi, piuttosto che ricorrere a tribunali statali. D'altra parte le Corti nazionali hanno manifestato una forte riluttanza a riconoscersi competenti a decidere di casi coinvolgenti rapporti di lavoro fra paesi diversi, cioè ad ammettere una applicazione extraterritoriale delle leggi nazionali³⁵⁶.

Come sottolineato da autorevole dottrina³⁵⁷, negli ultimi anni stanno comunque emergendo soluzioni interessanti, maturate con riferimento ad una casistica sviluppatasi negli Stati Uniti d'America, in situazioni di violazione dei fondamentali diritti sociali e umani in paesi con cui gli USA avevano attivato rapporti commerciali. In questo contesto, un caso particolarmente emblematico può rinvenirsi nel ricorso presentato innanzi ad una Corte USA da parte di un sindacato nazionale, avverso la casa-madre americana di un'impresa coreana, per la violazione della clausola di non ricorrere al licenziamento dei lavoratori in caso di crisi di impresa. Le doglianze espresse dall'organizzazione sindacale riguardavano la violazione dell'obbligo pattizio, assunto dalla casa-madre, di impiegare il proprio potere di influenza sulle imprese collegate per interferire con le loro determinazioni, riguardanti i diritti dei lavoratori. In tale caso il giudice ammise la propria competenza giustificandola sulla circostanza che, poiché la casa-madre aveva la propria sede legale negli USA, la normativa ritenuta applicabile era quella statunitense, anche per fatti verificatisi in un altro Stato, e potendo così riconoscere o meno la sussistenza della violazione del contratto collettivo. Nonostante la Corte newyorkese si sia espressa dichiarando l'insussistenza della violazione dei diritti dei lavoratori, tale caso sembrerebbe offrire il fianco alla giustiziabilità dei diritti previsti negli accordi-quadro, stipulati dalle

³⁵⁶ TREU T., *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali fra imprese*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" INT, 133/2017, p. 35.

³⁵⁷ *Ibidem*.

imprese transnazionali, aventi la sede legale negli USA³⁵⁸. L'efficacia degli accordi collettivi stipulati dalle imprese multinazionali in tal modo verrebbe a interessare non solo i lavoratori dipendenti della casa-madre, ma anche tutti quei prestatori di lavoro delle filiali, aventi uno stabilimento in un altro territorio nazionale³⁵⁹; potendosi ben ritenere che “la rilevanza unitaria del gruppo, già riconosciuta per vari aspetti dalla giurisprudenza, anche italiana, all'interno dell'ordinamento nazionale, verrebbe estesa attraverso i confini”³⁶⁰. Se si dovesse consolidare tale orientamento giurisprudenziale, negli accordi-quadro transnazionali sarebbe possibile rinvenire una fonte di regolazione dei rapporti di lavoro “sovraordinata” rispetto alle normative del diritto del lavoro di carattere nazionale, con piena giustiziabilità in caso di loro violazione. Secondo tale prospettazione, la contrattazione collettiva siglata dalla casa-madre potrebbe essere applicata a tutti i rapporti di lavoro in essere nelle società collegate, creando una omogeneità di trattamento, di diritti, di doveri e di tutele dei lavoratori coinvolti nell'attività produttiva. In siffatti accordi-quadro, dunque, potrebbe rinvenirsi la soluzione al quesito di come poter evitare non solo il moltiplicarsi dei diritti applicabili all'interno di un'impresa multinazionale, ma soprattutto il già richiamato fenomeno del c.d. forum shopping; fenomeno – lo si ribadisce - che ad oggi consente alla casa-madre di insediare uno stabilimento in un Paese ove il costo del lavoro e della produzione è ridotto, anche in ragione proprio ai bassi *standard* di tutele per i dipendenti.

7. L'efficacia delle clausole previste negli accordi-quadro in surroga alla mancata ratifica delle convenzioni internazionali ILO.

³⁵⁸ COMPA L. *Pursuing International labor rights*, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>; Michele Faioli *The quest for a new generation of labor chapter in the TTIP*, p. 55, 56.

³⁵⁹ S. SCARPONI, *La privatizzazione delle norme internazionali di tutela del lavoro: codici etici di responsabilità sociale, accordi sindacali internazionali*, in LD, n.3/2009, p. 417.

³⁶⁰ TREU T., *Globalizzazione e diritti umani*, op. cit., p. 36.

Le organizzazioni sindacali che partecipano al tavolo delle trattative con la direzione dell'impresa multinazionale, come già ricordato, devono rivestire carattere internazionale o europeo, o rilievo aziendale come i CAG e i CAE, qualora siano stati costituiti; ma vi possono essere naturalmente anche le rappresentanze sindacali nazionali o locali.

Da questa partecipazione allargata, finalizzata alla negoziazione collettiva dei diritti dei lavoratori, non si può che prendere atto del fatto che le relazioni sindacali ben si possano definire intersindacali, e che il piano delle relazioni industriali sembri spostarsi sempre più sul versante internazionale, con la piena inclusione degli interessi rappresentati dalle organizzazioni sindacali locali.

La Commissione europea è intervenuta fornendo la definizione dei “frutti” delle relazioni industriali transnazionali, che consistono negli “accordi aziendali transnazionali”. Relativamente alla loro efficacia, è stato affermato che si tratta di “un accordo che comprende impegni reciproci, il cui ambito si estende al territorio di diversi Stati e che è stato concluso da uno o più rappresentanti di un'impresa o di un gruppo di imprese da una parte, e da una o più organizzazioni di lavoratori dall'altro, e che riguarda condizioni di lavoro e di occupazione e/o relazioni tra imprenditori e lavoratori o loro rappresentanti”³⁶¹.

Sempre a proposito dell'efficacia degli accordi-quadro, è stato sostenuto che: “la configurazione che essi assumono secondo il modello più avanzato avvalorata, peraltro, il carattere “ordinamentale” dell'attività sindacale così svolta, che si coordina con l'ordinamento internazionale onde ampliarne la tutela effettiva, facendo riferimento alle capacità appunto “ordinatorie” dei gruppi organizzati”³⁶². Tale aspetto è di estremo interesse, se si pone

³⁶¹ *Commission staff working document, The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration, Brussels, 2008.*

³⁶² SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?* op. cit., p. 8.

l'attenzione sugli accordi-quadro che rimandano al rispetto dei diritti previsti da convenzioni internazionali, qualora le stesse non siano state ratificate dai Paesi ove sono insediate le imprese multinazionali. In questa circostanza l'azienda è vincolata a osservare gli impegni che ha assunto nel sottoscrivere l'accordo, garantendo un'omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori dipendenti dell'impresa multinazionale, ovunque essi prestino la propria attività.

Tramite la stipula di tali accordi-quadro, che prevedono *standards* di tutele dei lavoratori maggiori rispetto a quelle statali, lo Stato-apparato verrebbe svuotato del suo ruolo di mediatore esclusivo tra il diritto internazionale e i privati; tramite tali strumenti di natura privatistica, questi ultimi potrebbero definire i propri interessi, anche qualora questi assumano un rilievo internazionale. Tale considerazione sembra essere legata alla rigidità dell'ordinamento internazionale, che rimane fermo sul punto del non voler riconoscere una soggettività internazionale per le imprese transnazionale; con un netto ridimensionamento del valore dell'attività svolta dalle organizzazioni sindacali.

E' innegabile che, in prima facie, l'interesse delle organizzazioni sindacali sia quello di estendere le tutele minime degli *standards* internazionali a ogni prestatore di lavoro; ed è altrettanto chiaro, d'altro canto, che il sistema delle relazioni sindacali ha portato, nel tempo, alla formazione di regole giuridiche più garantiste per i lavoratori rispetto a quanto previsto dal diritto internazionale. Tant'è vero che gli accordi-quadro stanno prevedendo tutele sempre più ampie e uniformi per i dipendenti di tutta l'impresa multinazionale, estendendole anche ai lavoratori delle affiliate e dei fornitori diretti.

L'impresa multinazionale tramite gli accordi-quadro diventa responsabile del controllo sull'operato delle società collegate, superando fattivamente i risultati auspicati col le strategie di Responsabilità Sociale dell'Impresa. Quest'ultimo aspetto è essenziale, se si considera che all'interno della stessa impresa

multinazionale, in mancanza della stipula di un accordo-quadro, possono convivere differenti diritti nazionali a seconda di dove siano allocate le diverse unità produttive, affiliate, o imprese sulle quali esercita un'influenza dominante.

Come si è evidenziato nei capitoli precedenti, gli accordi-quadro sono nati proprio al fine di garantire il rispetto dei Core Labour Standards in tutti gli stabilimenti dell'impresa multinazionale ove questi non siano invocabili “a causa della mancata ratifica delle convenzioni internazionali o a causa della debolezza dell'apparato istituzionale”. La stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro ha segnalato, in più occasioni, come il criterio del maggior profitto economico non possa essere perseguito dalle imprese multinazionali in violazione dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro³⁶³. In questo contesto globale è stata avviata la diffusione degli accordi-quadro, che stanno permettendo di arginare il fenomeno del c.d. forum shopping, attraverso l'inserimento di clausole che prevedono obblighi, in capo alle imprese multinazionali, circa la garanzia dei Core Labour Standards in tutta la catena di produzione.

Gli accordi-quadro transnazionali richiamano direttamente, o riformulandoli, i *core labour standards* sanciti nelle Convenzioni dell'ILO. Il rinvio alle previsioni del diritto internazionale è di notevole interesse poiché, attraverso questo strumento di *private governance*, è l'impresa multinazionale stessa che presta il proprio consenso affinché gli standard sociali internazionali possano essere osservati al proprio interno. Tale richiamo appare decisivo, dal momento che “la formulazione degli impegni assunti in applicazione dei principi fondamentali secondo le norme internazionali appare spesso molto più precisa ed esauriente di quanto non avvenga nell'ambito dei codici etici decisi unilateralmente”³⁶⁴. Le criticità rappresentate dal diritto internazionale circa la

³⁶³ ILO il 10 giugno 2008 “*Declaration on Social Justice for a fair globalization*”.

³⁶⁴ SCARPONI S., *La privatizzazione delle norme internazionali di tutela del lavoro: codici etici di responsabilità sociale, accordi sindacali internazionali*, op. cit., p. 413.

possibilità di imporre dei vincoli giuridici per l'impresa multinazionale, segnatamente per quel che riguarda i diritti fondamentali dei lavoratori, verrebbe in tal modo superata dall'autonomia delle parti.

Gli accordi-quadro transnazionali sembrerebbero pertanto in grado di garantire la piena applicazione, nel proprio ambito di operatività, dei *core labour standards*, a prescindere dal loro recepimento da parte degli ordinamenti nazionali, mediante l'inserimento in un processo di negoziazione collettiva, nell'ambito dello spazio globale in cui l'impresa agisce³⁶⁵.

Alcuni esempi di accordi-quadro transnazionali, che garantiscono in prima battuta il rispetto dei *core labour standards*, sono forniti da imprese multinazionali quali Enel e Renault. L'accordo siglato da Enel e IndustriAll³⁶⁶ difatti non solo richiama espressamente le Convenzioni ILO, ma prevede ulteriori *standards*, quali la protezione della salute e sicurezza del lavoratore, l'orario di lavoro, la retribuzione minima, la formazione professionale, facendo riferimento anche al principio di "*decent work*"³⁶⁷. La Renault ha sottoscritto un accordo nel quale ha evidenziato la necessità del rispetto dei *core labour standards* per coniugare performance economica e sviluppo sociale³⁶⁸. Tra le clausole sono stati inseriti, con la finalità di prevenzione dei possibili conflitti, il dialogo fra le parti sociali, nonché misure a tutela della salute dei lavoratori e della salubrità dell'ambiente di lavoro. Nell'accordo è prevista anche la promozione di una cultura aziendale volta al rispetto delle differenze. Tale aspetto è degno di nota, se si considera il divieto di discriminazione contenuto nelle convenzioni ILO. L'obbligo di *non facere*

³⁶⁵ Sul tema v., BAYLOS GRAU A., *Sindicalismo y derecho sindical* (5ª ed), Bomarzo, 2011.

³⁶⁶ Enel, IndustriAll, Global Framework Agreement del giugno 2013.

³⁶⁷ Per l'elencazione dettagliata degli *standards*: Enel, IndustriAll, *Global Framework Agreement* del giugno 2013, sezione "Principi internazionali di diritto del lavoro e di relazioni industriali".

³⁶⁸ Renault, IndustriAll: Accordo quadro mondiale di responsabilità sociale, aziendale e ambientale, luglio 2013.

secondo le politiche della Renault viene così ad assumere un aspetto attivo, del quale si fa carico la direzione dell'impresa multinazionale stessa: promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto delle diversità.

Osservando gli accordi-quadro europei si può notare, come anticipato, il ricorso a clausole riguardanti la ristrutturazione e la crisi dell'impresa multinazionale, sotto la dicitura, "anticipazione e gestione del cambiamento". Si tratta di accordi che prevedono un dialogo tra le parti sociali, compresi i CAE, finalizzati a trovare una soluzione condivisa che tenga conto delle esigenze di performance economica dell'impresa in crisi, e della conservazione del posto di lavoro per i dipendenti. L'accordo GdF Suez del 2010³⁶⁹ ha previsto la possibilità della mobilità infragruppo per i dipendenti in caso di crisi occupazionale di una impresa collegata; analoga soluzione si rinviene nell'accordo siglato dalla Alstom nel 2011, che ha aggiunto un ulteriore elemento, rappresentato dagli aiuti per la riqualificazione e l'avvio professionale dei lavoratori eccedentari.

La Commissione europea ha espresso grande favore verso gli accordi-quadro, in essi rinvenendo "grandi potenzialità per la gestione del processo di globalizzazione in maniera più equilibrata"³⁷⁰; è questo, del resto, l'obiettivo di tutta l'attività delle organizzazioni sindacali coinvolte nei processi di negoziazione transnazionale.

Al di fuori dell'ambito unionale si può tuttavia analizzare quello che viene definito il primo *L'IFA sui diritti fondamentali e sullo sviluppo sostenibile che risale al 2010*.

Il 16 novembre 2010, GDF Suez ha sottoscritto insieme al "*Building and Wood Workers' International (BWI), (ICEM)*"⁷ e *Public Services International (PSI)* un "accordo internazionale sui diritti fondamentali, dialogo sociale e svi-

³⁶⁹ GDF Suez 2010, *Accordo mondiale sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile*.

³⁷⁰ *European Commission, Staff working document, The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, Brussels, 2008.

luppo sostenibile” che si applica a dipendenti, sub- contraenti e fornitori di tutte le società presenti e future del gruppo GDF Suez nei rami *Energy France, Energy Europe and International, Global Gas & LNG, Infrastructures, Energy Services and Environment*³⁷¹.

L’IFA GDF Suez riconosce gli standard internazionali del lavoro stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nelle Linee Guida dell’OCSE per le imprese multinazionali, nella Dichiarazione tripartita ILO sui principi riguardanti le imprese e nel UN Global Compact.

L’accordo-quadro inserisce il rispetto dei *core labour standards* sanciti dalla Dichiarazione ILO: libertà di associazione e contrattazione collettiva, discriminazione, lavoro forzato, lavoro minorile, inserendo delle clausole sul lavoro negli appalti pubblici. Le parti si impegnano ad attuare la cooperazione per promuovere e incoraggiare le relazioni industriali in tutto il gruppo e nei rapporti commerciali. Il monitoraggio è svolto da un gruppo di riferimento e riunisce, anche questi annualmente.

In seguito all’implementazione degli IFAs nelle catene di subfornitura globali. e ai mutamenti economici generati dalla globalizzazione, si è riscontrato un aumento degli accordi-quadro internazionali (IFA) tra federazioni sindacali globali (GUF) e imprese multinazionali, per una maggiore tutela degli interessi coinvolti³⁷². In quanto strumento fondamentale di dialogo sociale, gli IFA, sono stati oggetto di studio da parte dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), che ha, a tal proposito, cercato di specificarne il ruolo e il valore in vista di un loro sviluppo o possibile implementazione. Gli IFA si differenziano da altre forme di interazione basate su iniziative di responsabilità di impresa (CSR) a guida manageriale in quanto da un lato implicano il

³⁷¹ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/GDF-SUEZ_IFA_EN.pdf, versione italiana: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/GDFSUEZ_IFA_IT.pdf.

³⁷² MOREAU M., *La spécificité des accords mondiaux d’entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions* op. cit..

riconoscimento dell'impresa, la partecipazione delle GUF e dei sindacati; dall'altro comportano un impegno al rispetto dei core labour standard richiamando la convenzione OIL; gli IFA permettono inoltre che il dialogo sociale a livello internazionale si svolga direttamente tra le parti. Nonostante le loro potenzialità, gli IFA rappresentano ancora oggi un numero esiguo per una serie di motivi³⁷³. Innanzitutto il loro valore è percepito diversamente tra GUF e imprese multinazionali in virtù dei diversi obiettivi perseguiti; da un lato i sindacati considerano gli accordi uno strumento di organizzazione dei lavoratori per giungere ad una contrattazione collettiva a livello transnazionale; dall'altro i datori di lavoro considerano gli IFA un mezzo per instaurare relazioni tra vari livelli del management aziendale e per ampliare la loro posizione nel mercato assumendo comportamenti socialmente responsabili. Dubbia è anche l'effettività di tali accordi, spesso infatti gli IFA non sono in grado di fornire strumenti adeguati nei casi di violazione dei diritti dei lavoratori. Un altro problema è legato invece al grado di rappresentatività sia dal lato delle imprese multinazionali che dei lavoratori, a causa di una differenza significativa tra il livello sindacale globale e locale.

Gli IFA, frutto di una negoziazione volontaria tra organizzazioni rappresentative, sono uno strumento significativo nell'ambito della CSR. Stando a quanto dimostrato dall'OIL, essi promuovono l'effettività dei diritti fondamentali sul lavoro e spesso hanno prevenuto l'insorgere di conflitti; il loro crescente ruolo ha inoltre portato al riconoscimento dell'azione delle parti sociali in una dimensione transnazionale. Gli IFA sono anche visti come "accordi di riconoscimento" attraverso i quali, le parti, riconoscendosi come partner legittimi, pongono le basi per la negoziazione di futuri accordi collettivi.

Dallo studio condotto dall'OIL è emerso infine come sia necessario rafforzare tali strumenti per far sì che essi non siano ridotti a mere dichiarazioni ma abbiano un effettivo impatto.

³⁷³ OIL, *Social Dialogue and Tripartism, Report IV*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Geneva, 2018, p. 41.

L'OIL, oltre a svolgere ricerche sull'IFA, ha, in alcune occasioni, sviluppato un dialogo politico con le istituzioni europee dato che è proprio a livello dell'unione che si creano ipotesi per un possibile quadro di regolazione in materia. Nell'Agenda sociale 2005-2010, la commissione europea affermò la necessità di creare un quadro opzionale europeo per la contrattazione collettiva transnazionale, il quale tuttavia non venne mai realizzato. Nel 2009, è stato però costituito il Gruppo di esperti europei sugli accordi transnazionali di impresa tra i cui osservatori vi era anche l'OIL. Il compito assegnato al gruppo era di analizzare il ruolo degli accordi di impresa transnazionali (TCA) per promuovere la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro e ha condotto all'adozione di alcune conclusioni operative e di opzioni per ulteriori iniziative.

Il ruolo dell'OIL, fino al 2013, era limitato e per lo più simbolico; esso, ad esempio, fungeva da testimone durante la conclusione di nuovi accordi tramite la presenza del direttore generale. Negli ultimi IFA, l'OIL ha invece svolto un ruolo importante per la risoluzione e mediazione di possibili conflitti; ruolo accresciutosi anche per l'importanza maggiore del dialogo sociale transnazionale e per l'apertura dell'OIL stessa alla cooperazione con le GUF e le imprese multinazionali.

Il dialogo sociale transfrontaliero è stato tema di discussione dell'OIL in un incontro di esperti a seguito della conferenza internazionale del lavoro del 2013, in cui un ruolo più attivo e significativo dell'OIL è stato voluto principalmente dal gruppo dei lavoratori.

Così, nel 2016, è stato individuato tra i compiti dell'OIL, la promozione di un dialogo sociale transfrontaliero; all'organizzazione è inoltre riconosciuta la possibilità di svolgere assistenza durante varie fasi degli IFA tra cui progettazione, monitoraggio e mediazione.

Nel 2018, infine la conferenza internazionale in una conclusione ha individuato ruoli e attività sia per gli stati membri che per il segretario dell'OIL. I punti fondamentali del testo sono: il riconoscimento, secondo i

principi guida, del dialogo sociale transfrontaliero come una forma, e non un livello, di dialogo sociale; l'invito agli Stati parte dell'OIL a creare le condizioni per un dialogo sociale transfrontaliero e infine, lo svolgimento di un ruolo forte nel contesto internazionale soprattutto attraverso il dialogo sociale transnazionale tramite la conoscenza e ricerca dell'OIL³⁷⁴.

Gli IFA, sempre più frequenti negli ultimi anni, si collocano tra contrattazione collettiva e CSR e si differenziano dai codici di condotta aziendali in quanto conclusi con rappresentanti sindacali.

Le ricerche OIL sono utilizzabili per lo sviluppo di ulteriori politiche e studi³⁷⁵.

Innanzitutto, gli IFA possono essere sfruttati per garantire un adattamento delle imprese all'interno di un contesto in continua evoluzione; è stato ad esempio visto come gli accordi abbiano svolto un ruolo significativo per le ristrutturazioni aziendali. Si ritiene necessario, però, uno sviluppo degli IFA oltre il contesto europeo, il che potrà avvenire solo a seguito di un'espansione del contenuto degli accordi, della copertura geografica e degli organismi coinvolti nel dialogo sociale per includere soggetti, come filiali e fornitori, esterni all'unione europea.

Dalle ricerche OIL è emerso come sia essenziale il ruolo delle istituzioni pubbliche internazionali per il supporto in sede di implementazione e monitoraggio. A livello nazionale la creazione di accordi tra sindacati e datori di lavoro è seguita da una regolazione da parte dello stato che legittima l'attività degli attori; lo svilupparsi di iniziative a livello transnazionale richiederebbe, allo stesso modo, una regolamentazione da parte dell'unione europea. Essa o altre istituzioni internazionali dovrebbero in tal modo realizzare un controllo efficace degli accordi e dei rimedi in caso di violazioni. Ci si chiede se il rafforzamento delle capacità istituzionali e la formazione

³⁷⁴ MOREAU M., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions*, op. cit., p. 2 ss..

³⁷⁵ BOURGUIGNON R., ARNAUD M., *Les accords-cadres internationaux : étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, OIL, Paris, 2017.

delle istituzioni pubbliche possano essere utili per la promozione degli IFA come parti centrali del dialogo sociale transnazionale. Si ritiene che, ad esempio, l'OIL potrebbe individuare azioni per rafforzare la capacità degli attori e stimolare così senso di appartenenza e coerenza interna e esterna.

Con riferimento a quest'ultima, si intende la coerenza tra le parti firmatarie e i paesi e le amministrazioni del lavoro, ove gli IFA si applichino anche a queste visto il ruolo sempre maggiore degli stati membri. La coerenza interna, invece, mira a coordinare la sede centrale dell'impresa multinazionale (firmataria dell'accordo) e le varie entità coinvolte, ad esempio i fornitori o anche a realizzare un coordinamento tra varie unità coinvolte nei CSR. Ancora l'OIL potrebbe sostenere le alleanze nel movimento operaio globale in modo da realizzare migliori campagne sindacali e implementazioni degli IFAs più efficaci.

Per evitare che gli IFA siano considerati meri strumenti di pubbliche relazioni, dovrebbero rafforzarsi attraverso una armonizzazione con altre forme di dialogo e regolazione sociale, come ad esempio le iniziative di organizzazioni internazionali.

Tutte le possibili iniziative fin ora esposte, dovrebbero essere inserite però all'interno di un quadro politico. Gli accordi-quadro volti a migliorare il rispetto dei diritti umani e delle norme internazionali sul lavoro non possono, inoltre, andarsi a sostituire alle realtà già caratterizzanti il livello nazionale, dovendosi limitare a supportare gli stati stessi.

Gli IFA potrebbero assumere maggiore rilievo diventando una forma di contrattazione multi-aziendale sia a livello nazionale che globale. Un esempio che testimonia questa possibile evoluzione, è il caso di Rana Plaza del 2013 in cui la contrattazione transnazionale ha condotto alla conclusione di accordi vincolanti tra varie imprese multinazionale e GUF con effetti significativi sui lavoratori.

CONCLUSIONI

Gli IFA sono accordi volontari e non vincolanti vista l'assenza di una disciplina legale ad hoc che li regoli e li definisca, che operano in un vuoto normativo, e hanno per questo la sola forza giuridica riconosciuta loro dalle parti. Nonostante tale situazione, gli IFA godono comunque dell'efficacia giuridica propria dei contratti: sono le parti a definire dunque i vari aspetti procedurali rientranti nella c.d parte obbligatoria del contratto collettivo in cui si fissano le regole e le procedure relative alla fase di negoziazione e implementazione. Centrale è proprio quest'ultima, in relazione alla quale si è assistito a un rafforzamento delle regole sull'informazione del contenuto degli accordi, sul monitoraggio della loro applicazione, sulla trattazione dei reclami, sulla formazione congiunta e sui meccanismi di reporting periodici. Inoltre, la prassi di includere negli accordi le catene di fornitura e sub-appalto dell'impresa multinazionale e i procedimenti sanzionatori, in caso di violazione delle clausole ivi previste, da parte di imprese terze, sottolinea la dimensione procedural-istituzionale degli stessi, ed è così, volta a creare un assetto di relazioni industriali transnazionali. In materia rilevano varie fonti, tra le quali, in primis, la Direttiva 38/2009 riguardante i CAE, la quale ha comportato lo sviluppo di pratiche negoziali *praeter legem* principalmente nelle multinazionali a direzione europea. Altre fonti di ispirazione degli accordi e sovente richiamate sono: i Principi OCSE sulle multinazionali; la Dichiarazione tripartita OIL sulle multinazionali in cui è contenuto il concetto di *due diligence* nelle relazioni con imprese terze; il *Global Compact* del 2000 e i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani del 2011. Nonostante si tratti di fonti di *soft law*, sulle quali ci si è soffermati nel primo capitolo, esse hanno tutte svolto un ruolo centrale nella diffusione della cultura del dialogo sociale e nella promozione delle Convenzioni sui diritti fondamentali. È riscontrabile, tra l'altro, una continuità tra le pratiche CSR e il contenuto di accordi-quadro internazionali che si basano sul rispetto delle

Convenzioni fondamentali OIL e sulla tutela della salute e sicurezza, sulla formazione e sulle pari opportunità.

Uno strumento molto importante, a proposito, sono le Linee guida OCSE contenenti raccomandazioni per una condotta responsabile di impresa in un contesto globale da rispettare nel Paese in cui si trova la sede legale dell'impresa e in quelli di insediamento. Le Linee guida fanno riferimento a dei comportamenti eticamente corretti da osservare: la divulgazione delle informazioni, la lotta alla corruzione, la protezione dell'ambiente, lo sviluppo sociale e culturale, la tutela dei consumatori. Molto importante è il titolo IV circa il rispetto dei diritti umani sulla base dei Principi ONU proteggere, rispettare e rimediare e il titolo V sull'occupazione e le relazioni industriali. Le Linee guida impongono: il rispetto di leggi, regolamenti e pratiche dei Paesi ospitanti applicabili ai rapporti di lavoro, la collaborazione tra le parti sociali per una contrattazione collettiva, l'applicazione di *standard* non meno favorevoli rispetto a quelli adottati da datori di lavoro comparabili nel Paese ospitante, l'adozione di misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro, l'assunzione del personale locale e la cura della sua formazione. Per tutti questi aspetti, le Linee guida riprendono i contenuti della Dichiarazione tripartita OIL sulle imprese multinazionali modificata nel 2017, e andrebbero per questo interpretati alla luce di essa anche in virtù di una maggiore articolazione dei contenuti vista la competenza specifica dell'OIL in materia di lavoro e relazioni sindacali, rispetto a quella dell'OCSE legata in generale alle condotte responsabili delle imprese. Rilevanti sono anche le raccomandazioni OCSE sul rispetto del principio di libertà sindacale e del diritto di contrattazione collettiva che l'impresa deve assicurare attraverso misure appropriate in tutti i Paesi. Stesse finalità e reciproco rafforzamento tra strumento unilaterale (CSR) e bilaterale (TCA) si riscontrano nelle raccomandazioni generali come la messa in atto da parte dell'impresa della *due diligence* per individuare, prevenire e minimizzare l'impatto negativo delle proprie attività sui diritti umani, l'estensione dell'applicazione dei

principi ai partner commerciali dell'impresa multinazionale. L'adozione volontaria e non vincolante delle Linee guida da parte delle imprese dei Paesi OCSE è stata incentivata attraverso l'istituzione, obbligatoria, di Punti di Contatto Nazionali (PCN) per diffondere, assicurarne la corretta applicazione delle Linee guida, e risolvere eventuali controversie in merito coinvolgendo i PCN di altri Paesi. L'azione dei PCN si realizza in un rapporto sulla loro attività, analizzato dal Comitato investimenti dell'OCSE che riferisce al Consiglio dei ministri OCSE. Oggetto di discussione per la revisione delle Linee guida sono state le procedure di trattamento dei reclami, poiché si voleva offrire al meccanismo di CSR una procedura uniforme e effettiva di *alternative dispute resolution*. La soluzione è stata individuata in una procedura di concertazione e dialogo tra le parti interessate a trovare un accordo, monitorato successivamente dal PCN. Tuttavia, ancora una volta non si vuole andare a sanzionare le condotte non conformi ma indurre a futuri comportamenti coerenti con le Linee guida. Quanto all'obbligo di *due diligence*, verso le imprese delle catene di approvvigionamento, fa sì che le condotte responsabili debbano essere applicate all'intera rete dei rapporti commerciali con imprese di vari Paesi facenti o meno parte dell'OCSE e che abbiano o meno aderito alle Linee guida: il compito dell'impresa multinazionale è indurre a tenere comportamenti conformi alle linee guida in modo da migliorare gli standard locali. Una procedura di dialogo è prevista in caso di violazioni per giungere a un riallineamento con le raccomandazioni o in casi gravi alla sospensione o rottura dei rapporti commerciali. Per evitare la moltiplicazione dei fattori di rischio, l'OCSE suggerisce l'elaborazione di piattaforme *multi-stakeholders*, in modo che le imprese multinazionali coinvolgano i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori nel processo di *due diligence* nelle varie fasi di implementazione. A rafforzamento dei processi di due diligence, sono posti i *global framework agreements*, accordi negoziati tra impresa multinazionale e sindacati internazionali e locali; essi vanno a creare un legame di fiducia tra gli *stakeholders*. La modalità di trattamento dei

reclami nelle *supply chains*, tramite la costituzione di un dialogo tra le parti coinvolte, facilita la conclusione di accordi e la previsione di meccanismi di sorveglianza e follow up. Concordanza di obiettivi e di strumenti si rinviene anche nella Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionale e la politica sociale dell'OIL rispetto agli sviluppi degli IFA. L'ampia articolazione della Dichiarazione OIL circa il riconoscimento dei *core labour standards* è legata alla competenza specifica dell'OIL in materia di lavoro e alla sua natura tripartita che vede coinvolti governi, organizzazioni imprenditoriali e sindacali. L'OIL ha cercato di revisionare la Dichiarazione tripartita per adattarla ai cambiamenti economici. In particolar modo, la Conferenza internazionale del lavoro, del 2016, aveva ad oggetto il lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura, in virtù delle richieste dei lavoratori di assicurare trasparenza e di definire i meccanismi sulla responsabilità delle imprese nell'intera catena produttiva. Un'apposita Commissione e un Comitato ristretto sono giunti, nel 2017, alle conclusioni che hanno condotto all'aggiornamento della Dichiarazione. Le recentissime modifiche riguardano principalmente l'integrazione delle catene di fornitura nell'ambito della responsabilità sociale dell'impresa multinazionale, che assume un dovere di *due diligence* verso l'attività svolta dalle imprese di fornitura e subappalto, per assicurare che queste rispettino gli obiettivi dell'Agenda sul lavoro dignitoso e i *core labour standards*, anche in quei Paesi che non hanno ratificato la Convenzione OIL. Gli Stati hanno così il compito di far rispettare, proteggere e attuare i diritti umani tramite la costituzione di Punti Focali Nazionali tripartiti che devono sensibilizzare le organizzazioni sindacali e datoriali, facilitare il dialogo sociale e creare reti nei Paesi in cui le multinazionali operano. I processi di *due diligence* sono rafforzati da accordi bilaterali tra direzione dell'impresa multinazionale e federazioni sindacali, e vi sono coinvolte le imprese di fornitura, i sindacati nazionali e locali, e sono inoltre previsti strumenti di monitoraggio, valutazione e procedure per i reclami. Ai fini dell'aggiornamento della Dichiarazione, erano stati svolti degli studi per

individuare le buone pratiche di acquisto di beni e servizi da parte delle imprese multinazionali nelle catene di fornitura; si è visto come i *Global Framework Agreements* siano degli strumenti preferibili rispetto ai meccanismi di monitoraggio e auditing della CSR, poiché sono basati sul dialogo diretto tra gli attori del sistema di relazioni industriali e sono maggiormente promettenti grazie al dialogo tripartito. Negli ultimi anni infatti gli accordi-quadro internazionali sottolineano l'importanza del monitoraggio e della valutazione dell'implementazione in modo da ampliare l'ambito di applicabilità. Attualmente l'OIL sta svolgendo delle ricerche per vedere come gli IFA traducano gli obiettivi della Dichiarazione in impegni contrattuali esigibili dall'impresa e dai fornitori. L'attenzione dell'OIL alla negoziazione e all'implementazione degli IFA, al dialogo con le imprese che aderiscono alla Dichiarazione e con le federazioni internazionali, alla risoluzione in via confidenziale delle questioni interpretative e all'attività di sensibilizzazione, rappresentano un sostegno istituzionale agli IFA da parte dell'organizzazione che è universalmente riconosciuta come specializzata in materia. L'OIL in questo modo cerca di ampliare l'ambito di applicazione e l'effettività dei *core labour standards*.

Nell'ultimo capitolo, centrale, in quanto racchiude il significato, la sostanza, le novità (diverse hanno appena concluso la prima fase di studio) di tutta la ricerca, si sottolinea come con il passare da strumenti unilaterali propri della CSR agli accordi-quadro, negoziati con federazioni internazionali di settore (GUF), si è assistito da un lato alla parziale modifica dei contenuti (che hanno ovviamente assunto forma più negoziale) e dall'altro all'acquisizione di una forza obbligatoria, propria dei contratti, delle procedure di controllo e monitoraggio. Relativamente alla fase di implementazione, necessaria per gli accordi-quadro, si è rilevato come sia essenziale a livello locale l'esistenza di una organizzazione sindacale capace di gestire l'accordo; spesso sorgono, tuttavia, difficoltà per l'individuazione dell'interlocutore sindacale e per il controllo delle condizioni previste dagli accordi per le imprese di fornitura e

subappalto, solitamente di piccole dimensioni. Si è riscontrato come sia importante per lo sviluppo della sindacalizzazione il corretto monitoraggio e controllo degli IFA, legato al rispetto delle Convenzioni OIL sulla libertà, la rappresentanza sindacale, e sulla contrattazione collettiva. Da sottolineare è l'emergere della consapevolezza delle parti circa la necessità di legare la conclusione del TCA alla diffusione dei suoi contenuti nelle varie articolazioni dell'impresa e ai diversi livelli di rappresentanza dei lavoratori. Un accordo-quadro difatti mira a far prevenzione, si occupa della gestione dei conflitti a livello locale, a vigilare sulla qualità (nel senso di conformità al TCA) della produzione e della produttività; la dimensione locale è dunque molto importante per la risoluzione dei conflitti per il coinvolgimento del sindacato come interlocutore del management locale nella gestione dell'accordo, per presentare dei reclami. È chiaro quindi come la partecipazione al processo di valutazione dell'implementazione dell'accordo sia importante tanto quanto la firma dello stesso. L'accennato vuoto normativo in cui sorgono tali accordi è dovuto all'indifferenza di molti sistemi normativi nazionali e alla loro incapacità di cogliere l'importanza della contrattazione di impresa, ormai sostenuta ovunque. Si è evidenziato come la Francia, in opposta tendenza, ha adottato una legge nel 2017 sull'obbligo di vigilanza dell'impresa madre, o impresa committente, per le violazioni dei diritti umani e della tutela dell'ambiente ad opera di filiali o imprese di fornitura localizzate anche oltre il territorio nazionale; in realtà con la normativa nazionale si è voluto garantire una riparazione alle vittime con riferimento alla CSR, più che dare rilevanza agli accordi collettivi internazionali in materia, laddove le norme di CSR di soft law si sono rivelate inefficaci. Sul punto giova rammentare che le Raccomandazioni OCSE alle imprese multinazionali, oggi, tendano a favorire il dialogo sociale globale e a promuovere la stipula e l'attuazione

degli accordi-quadro internazionali³⁷⁶. Stiamo assistendo a un'evoluzione del contenuto degli IFA, delle modalità di implementazione e delle procedure di reclamo in caso di loro violazione. Tale evoluzione è influenzata dalla normativa internazionale che mira a promuovere i meccanismi di responsabilità sociale delle imprese che operano a livello globale. Gli accordi-quadro hanno un aspetto dinamico che risiede nell'evoluzione della contrattazione collettiva transnazionale; tuttavia spesso non sono riconosciuti nei sistemi di relazioni industriali dei Paesi di provenienza. In ogni caso queste pratiche di contrattazione nelle imprese multinazionali pur senza regole eteronome sono in grado di rispondere ai cambiamenti dei processi produttivi e di fornire degli strumenti utili di protezione dei diritti sindacati e delle rappresentanze dei lavoratori in generale. Come analizzato gli accordi di impresa transnazionale sono il frutto del coinvolgimento di vari attori spesso portatori di obiettivi e interessi differenti. Le direzioni centrali di imprese multinazionali mirano principalmente a migliorare la propria reputazione, uniformare il management locale, evitare l'insorgenza di conflitti nel Paese di insediamento, veicolare la cultura aziendale e migliorare il processo produttivo. Nonostante spesso si guardi a questi accordi dal punto di vista dei sindacati o delle rappresentanze dei lavoratori, è fondamentale il ruolo dell'impresa e il suo impegno dal momento che non sussiste alcun obbligo da parte di queste, di negoziare il contenuto dell'accordo transnazionale, e questo anche perché in molti casi i sistemi di relazioni industriali sono ancora fortemente legati ad un livello statale. Dall'esame di alcuni casi si è dimostrato il ruolo essenziale delle direzioni centrali delle imprese multinazionale nella negoziazione e applicazione dei TCA. Si è visto come fondamentale per creare un ambiente di fiducia, da cui possano poi scaturire accordi transnazionali, è l'abitudine al dialogo e al confronto anche tramite

³⁷⁶ Anche la revisione della Dichiarazione tripartita OIL istituisce l'obbligo per gli Stati di far rispettare, proteggere e attuare i diritti umani attraverso Punti Focali Nazionali che gestiscono una rete tripartita con lo scopo di facilitare il dialogo sociale o che hanno l'obiettivo di creare delle reti in Paesi in cui operano le multinazionali (con la procedura di supporto al dialogo sociale, per la risoluzione delle controversie sull'interpretazione della Dichiarazione).

incontri di informazione e consultazione del CAE. Si è data una nuova importanza ai Codici di condotta (come è noto unilaterali) con il richiamo del loro contenuto sotto forma di impegno negoziale nei TCA. Rilevano questi IFA come esempio di impegni già assunti dall'impresa ma oggetto di controllo da parte delle rappresentanze sindacali, poiché per garantire l'attuazione del TCA è necessario che gli impegni previsti siano osservati in tutte le filiali, con un miglioramento giocoforza delle condizioni di lavoro e della sindacalizzazione. Per quanto concerne il lato delle rappresentanze dei lavoratori, rileva l'impulso alla contrattazione transnazionale fornito dai CAE in Europa (con la Direttiva n. 2009/38/UE si è valorizzato il ruolo dei sindacati nella fase di istituzione del CAE e di rinnovo degli accordi) ove è affermato l'obbligo di informare le organizzazioni sindacali europee dell'inizio dei negoziati. Tuttavia, la mancata menzione dell'attribuzione di funzioni negoziali ai CAE ha comportato una riduzione degli accordi firmati solo dai CAE e un aumento di quelli conclusi da federazioni sindacali di settore. L'attività dei CAE nelle imprese multinazionali europee ha però dimostrato un'inadeguatezza nel far fronte ai cambiamenti che coinvolgono le imprese multinazionali, ormai parte di una dimensione globale. Si è cercato quindi di ampliare la composizione dei CAE, facendo sì che sia composto anche dai rappresentanti dei lavoratori di Paesi terzi. Grazie alla creazione di un ambiente positivo con l'applicazione della Direttiva sull'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, che ha permesso di instaurare un dialogo diretto con le direzioni delle imprese multinazionali, c'è stata una crescita significativa dei TCA e del loro ambito di applicazione, ormai extraeuropeo. Fuori dalle procedure di dialogo sociale europeo, sono le federazioni di settore ad essere gli interlocutori delle imprese multinazionali per la conclusione di accordi-quadro europei e internazionali; le strategie produttive settoriali sono infatti condizionate dalle imprese multinazionali di settore con cui le federazioni sindacali, soprattutto internazionali, instaurano rapporti che possono poi condurre alla stipula dei TCA. Nell'ultimo capitolo si

è notato come le federazioni sindacali europee hanno elaborato delle linee guida e delle raccomandazioni per formalizzare le regole sul processo negoziale transnazionale, tra cui quelle relative al conferimento del mandato alle federazioni europee, alla forma scritta dell'accordo, all'approvazione dei risultati da parte dei sindacati, all'indicazione della legge applicabile in caso di controversie. Con riferimento a queste regole di base si era cercato di sviluppare una normativa europea volta a fornire un quadro per la conclusione degli EFA. Allo stesso modo di quelle europee, le federazioni sindacali globali (GUF) hanno adottato delle linee guida per la negoziazione degli accordi-quadro internazionali (IFA) per definirne il contenuto minimo, circa il campo di applicazione, i meccanismi di controllo e di monitoraggio. La conclusione di accordi tra federazioni sindacali internazionali e imprese multinazionali sta perseguendo l'obiettivo di promuovere i diritti del lavoro a livello globale; per raggiungere tale fine è importante che nella multinazionale ci siano: un buon clima di relazioni industriali, rapporti con i sindacati nazionali e reti tra sindacati dei Paesi di insediamento o *global works councils* con rappresentanti dei lavoratori a livello globale. La preesistenza di rapporti tra rappresentanti dei lavoratori dei vari Paesi in cui opera la multinazionale è essenziale e rappresenta una garanzia non solo di un'abitudine al confronto e al dialogo, ma anche di una possibile concreta attuazione degli accordi in tutte le articolazioni dell'impresa multinazionale. La conclusione di un IFA è in realtà solo un punto di partenza, ad essa seguono infatti varie fasi, tra cui l'implementazione, che dipenderà dalla disciplina per essa prevista nell'accordo, che necessita di assegnare vari ruoli alle parti, proprio per questo aspetto, gli accordi-quadro, sono anche definiti accordi procedurali. Accanto al contenuto procedurale ce n'è però anche uno sostanziale altrettanto importante. La recentissima ricerca EURIDE si sofferma sull'aspetto sostanziale dei TCA dimostrando come il contenuto minimo degli accordi, in virtù dei riferimenti alle Convenzioni fondamentali OIL, rappresenti uno strumento di mobilitazione per i sindacati internazionali. Si nota inoltre che gli

IFA si possono porre come uno strumento di legittimazione dei sindacati a livello locale, questo perché in quegli Stati in cui le direzioni locali o le imprese della catena di fornitura o appalto, adottano comportamenti contrari al contenuto dell'IFA, i meccanismi di controllo sull'attuazione impongono che la direzione centrale della multinazionale tratti la questione con le organizzazioni sindacali locali. Le Convenzioni OIL sono così utilizzate per favorire la sindacalizzazione delle filiali e delle imprese delle *supply chains*, grazie anche ai benefici legati all'applicazione degli accordi-quadro transnazionali. In situazioni di violazione di più diritti e libertà dei lavoratori, l'azione congiunta di sindacati, ONG, mass media e gli IFA hanno permesso miglioramenti nelle pratiche e nelle leggi locali. Il contenuto degli IFA non si esaurisce tuttavia nel riferimento alle Convenzioni OIL; negli accordi sono presenti anche altri elementi come la promozione e il controllo della sicurezza nelle filiali, forme di previdenza, diritti di informazione e in generale standard minimi di trattamento economico e normativo, di grande rilievo soprattutto nei Paesi in via di sviluppo dove non sono assicurati dalla normativa nazionale. Gli accordi-quadro costituiscono per questo, in alcuni contesti, uno strumento molto importante per la definizione di condizioni di lavoro decenti. I problemi sorti con la globalizzazione hanno favorito lo sviluppo di nuove tipologie di accordi maggiormente attenti all'implementazione; sono infatti previsti una serie di obblighi strumentali all'implementazione come ad esempio la traduzione in tutte le lingue usate nelle filiali dell'impresa, la diffusione dell'accordo stesso, l'informazione e la formazione del *management* e dei rappresentanti dei lavoratori, la previsione di incontri periodici tra i soggetti firmatari. Il contenuto di tali clausole varia da accordo ad accordo e particolarmente critiche sono le disposizioni circa il monitoraggio a cura dell'impresa, unica ad avere le risorse per effettuare l'attività di raccolta di informazioni rilevanti; le carenze materiali e organizzative dei sindacati sono invece sopperite dall'esistenza di reti sindacali attivabili e dall'intervento dei CAE e dei GWC. Gli accordi di impresa applicabili a livello globale possono

essere considerati il centro di un sistema di relazioni industriali globali posti al di fuori di un quadro regolativo transnazionale, considerando che storicamente le relazioni industriali sono frutto dell'attività di imprese e sindacati. I TCA stanno sempre più acquisendo carattere contrattuale, rispetto agli accordi-quadro del 2000, visti invece per lo più come mere dichiarazioni di intenti non dotati di meccanismi di controllo e verifica della loro attuazione, come oggi. I recenti risultati positivi derivano dal supporto delle imprese multinazionali e degli interlocutori nelle relazioni di lavoro a livello locale, nazionale e globale. Fondamentale si sta dimostrando la capacità di collegamento tra gli accordi conclusi dal vertice e la cui implementazione vede l'interessamento del livello locale. La Direttiva CAE ha permesso un ulteriore passo nella contrattazione collettiva transnazionale, introducendo l'obbligo di costituire una delegazione speciale di negoziazione, dando così avvio a pratiche di dialogo nelle imprese che hanno poi condotto alla creazione di un ambiente favorevole per la eventuale conclusione degli EFA. Un aspetto dei TCA riguarda il fatto che, pur non essendoci regole vincolanti, ciò non significa che esse siano totalmente assenti³⁷⁷. Le regole di *soft law* costituiscono di fatto il quadro di riferimento internazionale per permettere il passaggio da pratiche unilaterali di CST o da Codici di condotta, considerati mere dichiarazioni di intenti, a forme di dialogo che assicurino un controllo e una implementazione efficace degli impegni assunti dall'impresa multinazionale. Il controllo è un aspetto molto controverso delle pratiche unilaterali di responsabilità sociale che ha destato molti dubbi, soprattutto in ambito europeo. Attraverso l'analisi dei vari strumenti di *soft law*, è chiaro che nonostante le basi della contrattazione siano state poste a livello europeo, non si deve assumere una visione eurocentrica degli IFA. Vi sono ormai in gioco interessi globali perseguiti dalle imprese e

³⁷⁷ Come anzidetto a partire dagli anni '70 sono state adottate una serie di disposizioni internazionali non vincolanti (*soft law*) riguardanti le imprese multinazionali, tra esse troviamo le Linee guida dell'OCSE sulle imprese multinazionali del 1976, la Dichiarazione tripartita dell'OIL del 1977, il *Global Compact* delle Nazioni Unite del 2000, i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani del 2011. Fonte di ispirazione per la conclusione degli IFA è anche la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 richiamata spesso tra i Principi Guida degli accordi stessi.

dai loro interlocutori. L'adesione alle Linee guida OCSE, ai Principi Guida dell'ONU o alla Dichiarazione tripartita OIL dimostra come le imprese si pongano ormai oltre l'ambito europeo dal momento che assumono l'impegno di rispettare i principi nella dimensione globale in cui operano. Dimensione globale che può nascere da precedenti esperienze di accordi europei o direttamente da problemi e esigenze globali. Come evidenziato dalla ricerca, esistono moltissime tipologie di accordi-quadro transnazionali tali da rendere impossibile trovare una unità tra essi. La suddivisione tra EFA e IFA descrive parte del variegato panorama attuale, prendendo in considerazione solo il campo di applicazione dell'accordo e tralasciando altri aspetti come la natura e il contenuto e le regole che nascono guardando a precedenti esperienze, impegni unilaterali, adattando normative interne o ancora adeguando strumenti di follow up previsti per la CSR. Sono quindi, in generale, aumentati gli accordi di impresa di dimensione globale, rispetto a quelli europei ed è bene chiarire allora la necessità di un *optional legal framework* europeo che stabilisca un quadro di riferimento per la negoziazione degli accordi-quadro europei. La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) spinge per l'adozione di tale quadro come strumento di sostegno normativo e anche per combattere il dumping sociale e salariale praticato in alcune multinazionali che mirano a realizzare una delocalizzazione negli Stati Membri con costi del lavoro inferiori e diritti sociali ridotti. La crisi economica e le misure imposte dall'Unione hanno aumentato la distanza tra i sistemi sociali dei vari Paesi europei, evidenziando un gap salariale tra Stati. La questione affrontata dall'OIL a livello globale, circa il rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro e il lavoro dignitoso nelle catene globali, ha quindi in realtà valore e importanza all'interno dell'Unione stessa in cui i sindacati spesso si trovano ad affrontare questioni di disparità salariali a parità di lavoro e di mancato riconoscimento effettivo dei diritti. Per questi motivi, la definizione di un quadro giuridico opzionale rappresenta una modalità per conferire uno statuto giuridico agli accordi, fissando dei requisiti formali e procedurali affinché possano avere

efficacia giuridica. Il quadro giuridico sarebbe dunque un punto di riferimento per i negoziatori e andrebbe a formalizzare il rispetto di alcuni requisiti essenziali e l'efficacia normativa degli impegni assunti. La base giuridica per la creazione di questo quadro potrebbe trovarsi nel riconoscimento del ruolo del dialogo sociale ex art. 152 e ss TFUE e le pratiche negoziali transnazionali potrebbero beneficiare dei fondi destinati alla ricerca e alla promozione delle buone pratiche di dialogo sociale e di relazioni industriali transnazionali. Ammesso che si realizzi tale quadro, ci si chiede se esso possa favorire la conclusione di accordi transnazionali di impresa non solo a livello europeo ma anche mondiale. Potrebbe accadere ciò solo se le imprese vedessero, per la certezza e prevedibilità dei risultati, un vantaggio economico nei TCA e non un vincolo. L'*optional legal framework* potrebbe rappresentare un punto di riferimento normativo per le parti negoziali. Un altro aspetto importante da analizzare riguarda l'esigibilità degli obblighi procedurali contenuti negli accordi-quadro transnazionali. A livello globale i sindacati si trovano in una posizione di debolezza rispetto al ruolo che hanno spesso nelle relazioni industriali nazionali. Gli strumenti giuridici di diritto comune presenti nei vari Paesi mostrano lacune o difficoltà applicative per assicurare il rispetto dell'accordo; tra l'altro nessun sistema prevede quali siano gli effetti in ambito nazionale di un accordo-quadro transnazionale. Quindi, supportare l'effettività dei TCA attraverso meccanismi che fanno parte del dovere di vigilanza degli Stati o con procedure di follow up permetterebbe agli Stati di essere parte del controllo dell'attività delle imprese multinazionali attraverso la predisposizione di piani di vigilanza per il rispetto dei diritti umani e di riparazione dei danni. L'attuazione degli accordi collettivi transnazionali presuppone forme di coordinamento efficienti in fase ascendente per la negoziazione e stipula dell'accordo e discendente per la comunicazione dei risultati dell'accordo e la sua gestione. Le modalità di raccordo sono varie e dipendono dalle caratteristiche della catena di comando dell'impresa, dai rapporti associativi e dai rapporti tra organizzazioni sindacali e rappresentanze

del personale; se gli accordi non vengono inseriti nella dimensione locale saranno destinati a rimanere solo simbolici. È proprio a questo aspetto dell'implementazione che è subordinato lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali globali in grado di adeguarsi ai tempi.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Articoli e Monografie

ACCONCI P., voce Imprese multinazionali, in S. CASSESE (a cura di), *Dizionario di diritto pubblico*, Milano, Giuffrè, 2014.

ACEVES W.J., *The Anatomy of Torture. A Documentary History of Filartiga v. Peña Irala*, Leiden-Boston, 2007.

ADDO, KOFI, “*The Correlation Between Labour Standards and International Trade Which Way Forward?*”. in *Journal of World Trade*, vol. 36, n. 2, 2002.

AGGARWAL M., *International trade, labour standards and labour market conditions: an evaluation of the linkages*, Usitc Office of Economics Working Paper, 1995.

AIMO M., *Stabilità del lavoro e tutela della concorrenza. Le vicende circolatorie dell'impresa alla luce del diritto comunitario*, in *La stabilità come valore e come problema*, a cura di BALLESTRERO M.V., Torino, Giappichelli, 2007.

ANDREONI A., *Contratto collettivo, fondo complementare e diritto della concorrenza: le virtù maieutiche della Corte di Giustizia (riflessioni sul caso Albany)*, in RGL, 2000.

ANGELO H. G., *Multinational Corporate Enterprises. Some legal and policy aspects of a modern social-economic phenomenon*, in *Recueil des Cours*, 1968.

ARRIGO G., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, PM, 2018.

ARRIGO G., *Il Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Tomo I, Milano, Giuffrè, 1998.

EVERY C., *The Difference Between CSR and Human Rights, (Corporate Citizenship Briefing - Guest editorial)*, <http://www.business-humanrights.org>.

BACCARO L., HOWELL C., *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberista*, in CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, 2013.

BALLESTRERO M.R., LO FARO A., RAZZOLINI O., *Diritto di negoziazione e di azioni collettive*, in MASTROIANNI R., POLLINICO O., ALLEGREZZA S., PAPPALARDO F., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 2017.

BANTEKAS I., *Corporate Social Responsibility in International Law*, in *Boston University International Law Journal*, 2004.

BAYLOS GRAU A., *Sindicalismo y derecho sindical*, 5ª ed., BOMARZO, 2011.

BARBERIS J. A., *Nouvelles questions concernant la personnalité juridique internationale*, in *Recueil des Cours*, 179, 1983.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ H. in *The International Labour Organisation, The International Standard System and Basic Human Right*, Oxford, Boulder, 1996.

BELLAVISTA A., *Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE."Massimo D'Antona", 2006, n. 47.

BERCUSSON B., *Restoring balance of economic power in Europe*, in DORSSEMONT F., JASPERS T., VAN HOEK A., *Cross-Border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007.

BERLE A. A. JR, MEANS G. C., *The modern corporation and private property*, New York, Macmillan, 1932.

BIAGI M., *La direttiva Cae (comitati aziendali europei) dopo sei anni: il successo di un nuovo modello?*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 4.

BLANPLAIN R., ENGELS C.,(a cura di) *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: a New Tool, in the Social Challenges of the 21st Century*, The Hague, London, Martinus Nijhoff, 2001.

BELLACE J.R., *Human rights at work: the need for definitional coherence in the global governance system*, *Int. Journal of Comparative Labour Law*, 2016.

BLECHER L, STAFFORD N.K., BELLANY G., *Corporate responsibility for human rights impact: new expectations and paradigms*, ABA, 2014.

BOLLE M. J., *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements*, *CRS Report for Congress*, Washington DC, 2008.

BONFANTI A., *Imprese Multinazionali, Diritti Umani e Ambiente. Profili di Diritto Internazionale Pubblico e Privato*, Milano, Giuffrè, 2012.

BORDOGNA L., *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, in *Stato e Mercato*, n. 1, 2012.

BORGIA F., *Strumenti internazionali in materia di responsabilità sociale d'impresa*, in SCOVAZZI T., CUTILLO M.(a cura di), *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente: il caso dell'India*, Milano, Giuffrè, 2012.

BORGIA F., *Responsabilità sociale d'impresa e diritto internazionale: tra opportunità ed effettività*, in *Ianus*, n. 2, 2010.

BORGIA F., *La responsabilità sociale delle imprese multinazionali*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2007.

BOURGUIGNON R., ARNAUD M., *Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, OIL, Paris, 2017.

BOWEN H., *Social Responsibilities of the Businessmen*, New York, Harper, 1953.

CARABELLI, LECCESE, *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e di non regresso nelle direttive sociali*, *W P CSDL* "Massimo D'Antona", n. 64, 2005.

CARINCI F., DE LUCA, TAMAJO R. TOSI P. e TREU T., *Diritto del lavoro 1. Il diritto sindacale*, 6^a edizione, Torino, UTET, 2016.

CARLEY M., HALL M., *European Works Council and transnational restructuring*, in *European Foundation for improving living and working conditions*, 2007; www.ewcdb.int.

CARREAU D., JUILLIARD P., *Droit international économique*, III edizione, Parigi, Dalloz, 2007.

CARRIERI D., *Le relazioni industriali possono aiutare la regolazione del mercato globale?*, in *Quad. di Rass. Sin.*.

CASSESE S.(a cura di), *Dizionario di diritto pubblico*, Milano, Giuffrè, 2006.

CESARI F., *Dizionario dell'Economia, della Banca e della Finanza*, Torino, 2003.

CIUCCIOVINO S., *Relazioni industriali*, in *Dizionari del Diritto privato*,

promossi da N. Irti, "Diritto del lavoro" a cura di Pietro Lambertucci, Milano, Giuffrè, 2010.

CHARNEY J. J., *Transnational Corporations and Developing Public International Law*, in *Duke Law Journal*, 1983.

CHENEUR M., K., de Quenaudon R. (a cura di) (2016), *La Rse saisie par le droit*, Paris, Pédone, 2017.

CHOUCRI N., *Corporate Strategy Towards Sustainability*, in W. LANG (ed.), *Sustainable Development and International Law*, Londra, Dordrecht, 1995.

CLAPHAM A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, OUP Oxford, 2006.

COMANDE' D., *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell'autonomia*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona" 2010.

COMPA L., *"Labor Rights and Labor Standards in Transatlantic Trade and Investment Negotiations: An American Perspective" in The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP). Implications for Labor*, Monaco, International Centre for Diffraction Data, 2014.

COMPA L., *Labor rights and labor standards in International Trade*, 25 *Law and Policy*, Intern. Business, 1993.

COMPA L., *Pursuing International labor rights*, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>.

CONFORTI B., *Diritto internazionale*, Napoli, Edizione Scientifica, 2002.

CORTI M., *Contrattazione collettiva, libera circolazione e concorrenza in Europa*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, n. 1.

COWTON C., CRISP R., *Business Ethics. Perspectives on the Practice of Theory*, Oxford, OUP Oxford, 1998.

SHAW W. H., *Business Ethics*, Belmont, 2004.

CURTIN, NOLLKAEMPER, *Conceptualizing accountability in International and European Law*, in *Netherland Yearbook of International Law*, 2005.

DAILLIER P., A. PELLET, N. QUOC DINH, *Droit international public: formation du droit, sujets, relations diplomatiques et consulaire, responsabilité, règlement des différends, maintien de la paix, espaces*

internationaux, relations économiques, environnement, VII edizione, Parigi, LGDJ, 2002.

DAUGAREILH I., *La contrattazione collettiva internazionale*, in LD, n. 4/2005.

DAUGAREILH I. (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruxelles, Bruylant, 2017.

DE SCHUTTER O., *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, in *Business and Human Rights Journal*, 2015.

DELOITTE, HASKINS e SELLS, *Corporate Structure – Subsidiaries or Divisions?*, 1983, in MUCHLINSKI P.T., *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford, Oxford University Press, 1997.

DINE J., *Companies, International Trade and Human Rights*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005.

DI TURI C., *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*, Milano, Giuffrè, 2007.

DORSSEMONT F., JASPERS T., VAN HOEK A., *Cross-Border collective actions in Europe: a legal challenge*, Antwerpen, Intersentia, 2007.

DRAETTA, *Principi di Diritto delle Organizzazioni Internazionali*, III ed., Milano, Giuffrè, 2010.

DRZEWICKI K., *The Right to Work and the Right in Work*, in *Economic, Social and Cultural Rights, a Textbook*, Dordrecht, Boston, Martinus Nijhoff, 2001.

DROUIN R.C. *Le développement est du contentieux à l'encontre des entreprises transnationales: quel rôle pour les devoir de vigilance?* in DS, 2017.

EBERT F., POSTHUMA A., *Labor provisions in trade Arrangements Current trends and perspectives*, Int. Institute for Labor Studies, Discussion Paper series, 2011.

EBERT, F., et al., *Social dimensions of free trade agreements*, International Institute for Labour Studies, ILO, Ginevra, 2013.

EBOLI V., *La tutela dei diritti umani negli stati d'emergenza*, Milano, Giuffrè, 2010.

ERNE R., *Le relazioni industriali europee dopo la crisi. Verso un interventismo regolativo post democratico?*, in Quad. rass. sind., n. 1, 2012.

EWING K., SIBLEY T., *International trade union rights for the new millennium*, London, Institute of Employment Rights, 2000.

FAIOLI, M., “*Libero scambio, tutele e sostenibilità. Su cosa il Ttip interroga il (nuovo) diritto del lavoro*”, in Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2016.

FERRARESE M., *Il diritto internazionale come scenario di ridefinizione della sovranità degli Stati*, rivista *Stati e Mercato*, Bologna, Il Mulino, 2017.

FERRARESE M., *Responsabilità sociale dell'impresa*, in Pedrazzoli M. (ordinato da) *Lessico giuslavoristico*, vol.2, Bologna, Bononia University Press, 2010.

FIORILLO L., *L'Unione Europea e il Dialogo Sociale*, Padova, CEDAM, 2009.

FREEMAN R. E., *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010.

FRIEDMAN M., *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*, in CHRISSIDES G.D. e KELER J.H. (a cura di), *An Introduction to Business Ethics*, London, Chapman & Hall, 1993.

FORCESE C., *Regulating Multinational Corporations and International Trade Law*, in D. BETHLEHEM, D. McRAE, R. NEUFELD, I. VANDAMME (eds.), *The Oxford Handbook of International Trade Law*, Oxford, 2009.

GALGANO F., *La globalizzazione dentro lo specchio del diritto*, Bologna, Il Mulino, 2005.

GALGANO F., MARRELLA F., *Diritto e prassi del commercio internazionale*, in F. GALGANO (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. 54, Padova, CEDAM, 2010.

GALLIN D., “*International framework agreements: A reassessment*”, 2008, in Papadakis K., (ed.), *Kross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?*, ILO, Geneva, 2008.

GARNER B.A., *Black's Law Dictionary*, 8a ed., New York, St. Paul, 2004.

GORRUSO G. e DEL GIUDICE F. (a cura di), *Dizionario Giurieconomico*, Napoli, Simone, 2009.

GATTO A., *Multinational Enterprises and Human Rights: Obligation under EU law and International law*, Northampton, Edward Elgar, 2011.

GERNIGON ET AL.(Bernard, Odero, Alberto e Guido, Horacio), “*ILO principles concerning collective bargaining*. In: *International Labour Review*, vol. 139, n. 1, 2000.

GIUBBONI S., PERUZZI M., *La contrattazione collettiva di livello europeo al tempo della crisi*, in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, 2013.

GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano: Giuffrè, 1960.

GOTTARDI D., *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione europea*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2010.

GRIFFIN J. P., *Adjudicatory Jurisdiction over Multinational Enterprises: “Lifting the Veil” in the EU and the USA*, in G. S. GOODWIN-GILL, S. A. G. TALMON (eds.), *The Reality of International Law. Essays in Honour of Ian Brownlie*, Oxford, Clarendon Press, 1999.

GUARRIELLO F., *Il contributo del dialogo sociale alla strategia europea per l'occupazione*, in LD, 2004.

GUARRIELLO F., *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo*, in LD, 2005.

GUARRIELLO F., *I diritti di contrattazione collettiva in un'economia globalizzata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2012.

GUARRIELLO F., *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in GDLRI, 2017.

GUARRIELLO F., STANZIANI C., *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali, Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Milano, Franco Angeli, 2018.

HAFNER-BURTON E., *Can International Organizations be Controlled? Accountability and Responsibility*, 2003, <http://www.ilsa.org/jessup/jessup07/>

[basicmats/asilproc_hafner_article.pdf](#).

HANNOUN C. , *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, in DS, 2017.

HANSEN R., *State Reliance on MNE as vehicles of Foreign Policy* in A. BYRNES, M. HAYASHI, C. MICHAELSEN, *International Law in the New Age of Globalization*, Leida, Martinus Nijhoff, 2013.

HYDE J., *To What Duties do Global Labor Rights Correlate?: Responsibility for Labor Standards down the Production Chain*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

HIGGINS R., *Problem and Process. International Law and how we use it*, Oxford, Clarendon Press, 1994.

IOVANE M., *Soggetti privati, società civile e tutela internazionale dell'ambiente*, in A. DEL VECCHIO, A. DAL RI JÙNIOR, *Il diritto internazionale dell'ambiente dopo il vertice di Johannesburg*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2005.

JAGODZINSKI R., *"Transnational collective bargaining: a literature review"* in Schömann, Isabelle, et al., *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?* ETUI, 2012.

JOHNS F.E., *The Invisibility of Transnational Corporation: an Analysis of International law and legal theory*, in *Melbourne University Law Review*, 1994.

KING B., *The U.N. Global Compact: Responsibility for Human Rights, Labor Relation, and the Environment in Developing Nations*, in 34 *Cornell Int'l Law Journ.*, 2001.

KOLBEN K., *Dialogic Labor Regulation in the Global Supply Chain*, in *Michigan Journal of International law*, 2015, vol. 36.

LANSING P., ROSARIA A., *An Analysis of the United Nations Proposed Code of Conduct for Transnational Corporation*, in 14 *World Competition Law & Econ. Rev.*, 1990/1991.

LAUTERPACHT H., *The Subjects of International Law*, in A. BYRNES, M. HAYASHI, C. MICHAELSEN, *International Law in the New Age of Globalization*, Boston - Leiden, Martinus Nijhoff, 2013.

- LAZARUS C. et al , *L'entreprise face au droit*, Litec, Paris, 1977.
- LEARY V. A., “*WTO and the Social Clause: Post-Singapore*”, in: *The European Journal of International Law*, vol. 8, 1997.
- LEARY V. A., WARNER D.(Eds), *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Boston, Martinus Nijhoff, 2006.
- LEONARDI, S. (ed.), *European action on transnational company agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations*, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali– IRES, Roma, 2012.
- LEONARDI S., “*Transnational Company Agreements: the empirical findings of the Euracta 2 Project*”, in *The transnational Company agreements: Experience and Prospects - Euracta 2 Final Report, European Commission Project* n. VS 2013/0350 e Associazione Bruno Trentin, 2015.
- LILIENTHAL D.E., *Management and Corporations, The Multinational Corporation, Development and Resources Corp, New York, 1960.*
- LO FARO A., *Bargaining in the shadow of ‘optional frameworks’? The rise of transnational collective agreements and EU law*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, vol. 18, n. 2.
- LOWENFELD A. F., *International Economic Law*, Oxford, Oxford University Press, 2002.
- LYON CAEN A., *A proposito del dumping sociale*, LD, n. 1, 2011.
- LYON CAEN A., *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, RGL N. 2/2018, PARTE I.
- MARIANO L., *Responsabilità etica d'impresa. Teoria e buone pratiche*, Napoli, Liguori, 2007.
- MASTROIANNI R., POLLINICO O., ALLEGREZZA S., PAPPALARDO F., RAZZOLINI O. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, Milano, Giuffrè, 2017.
- MAUPAIN M., *Mondialisation de l’économie et universalité de la protection des droits des travailleurs*, in *Commerce mondial et Protection des droits de l’homme*, Bureau international du Travail, Genève, 2001.
- McCORQUODALE R., SIMONS P., “*Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International*

Human Rights", *Modern Law Review*, Vol 70, Issue 4, 2007.

MERCIAI P., *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, Bruylant 1993.

MIYAKE G., *Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents*, in *OECD W.P. on International Investment*, 1992.

MONACO R., CURTI GIALDINO C., *Manuale di diritto internazionale pubblico, parte generale*, Torino, UTET, 2009.

MOREAU M.A., *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions, Étude réalisée pour le Bureau de l'OIT pour la France*, testo disponibile al sito http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_614879.pdf, 2017.

MORELLI G., *Nozioni di diritto internazionale*, VII ed. riv., Padova, CEDAM, 1967.

MUCHLINSKI P.T., *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford, Oxford University Press, 1997.

MURGO M., *Global Supply Chains and Labour law: what rule for Union?*, Paper presentato al XXII Congresso ISLSSL di Torino, 2018.

MUTARELLI M., *Protezione del lavoro vs. protezione della concorrenza nella sentenza della corte di giustizia sui servizi aeroportuali: una decisione di grande rilievo motivata in modo insoddisfacente*, RIDL, 2005, II.

NELLI FEROCI F., *Società multinazionali: verso un codice di condotta*, in *Com. int.*, 1978.

NIFOROU C., *International framework agreements: enforcement of compliance and policy implications*, Draft policy paper, ILO, 2012.

NOWROT K., *Reconceptualising International Legal Personality of Influential Non-State Actors: Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities*, in *Philippine Law Journal*, 2006.

ÓZAN K., "Intervento", in *Actes du Colloque Entreprises mondiales et dialogue social international : quels enjeux pour les accords-cadre internationaux*, organisé par l'OIT, Paris 7 febbraio 2018.

PALLINI, *Gli effetti positivi sulle performances del mercato del lavoro quale*

condizione di compatibilità della norma nazionale con il diritto europeo, in RIDL, 2011, n. 1.

PATAUT E., *Le droit de vigilance. Aspects de droit international privé*, in DS, 2017.

PENTIKAINEN M., *Changing International 'Subjectivity' and Rights and Obligations under International Law*, *Utrecht Law Review*, 2012.

PERNAZZA F., *Legalità e corporate social responsibility nelle imprese transnazionali*, in *Diritto del commercio internazionale*, in *Impresa e diritti fondamentali nella prospettiva transnazionale* (a cura di) Deli M.B., MAURO M.R., PERNAZZA F., TRAISCI F.P., Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2012

PERONI, MIGNANI, *La Responsabilità Sociale dell'Impresa Multinazionale nell'Attuale Contesto Internazionale*, in Ianus, 2010.

PERULLI A., *Diritti sociali fondamentali e regolazione del mercato nell'azione esterna dell'Unione Europea*, in RGL, n. 2, 2013.

PERULLI A., *Sostenibilità, diritti sociali e commercio internazionale: la prospettiva del Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)*, WP CSDLE Massimo D'Antona, INT. 115, 2015.

PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, Cedam, 1999.

PERULLI A., *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi*, in LD, 2011.

PERULLI, A. TREU, T. *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights: An Evolutionary Perspective*, *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, *kluwer law international*, 2017.

PERULLI, A., *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Bologna, Il Mulino, 2013.

PERULLI, A., *'Sustainability, Social Rights and International Trade: The TTIP'* (2015), *31 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 4.

PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2015.

PESSI R., *Europa e Concertazione modelli a confronto*, in FIORILLO L.,

L'unione Europea e il Dialogo Sociale, Padova, CEDAM, 2009.

PESSI R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, W.P. Libertà lavoro e sicurezza sociale, 2011, n.3.

PICCHI F., *Economics and Business - Dizionario enciclopedico economico e commerciale*, Bologna, Zanichelli, 2006.

POPE P., *Trasnational Corporation, The United Nation Code of Conduct*, in 5 *Brooklyn Journ. Int'l Law*, 1979.

REHFELDT U., "European Works Councils-An Assessment of French Initiatives", 1998, in LECHER W., PLATZER H.W. (eds.), *European Union-European Industrial Relations?*, Routledge, London/New York, 1998.

REHFELDT U., *La posta in gioco dei canali multipli di rappresentanza. La contrattazione collettiva aziendale transnazionale*, in CARRIERI M., TREU T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, il Mulino, Bologna, 2013.

REHFELDT U., "The transnational company agreement: a map", in *The transnational company agreements: Experience and Prospect-Euracta 2 Final Report*, European Commission Project n. VS 2013/0350 e Associazione B. Trentin, 2015.

REHFELDT U., *Una mappatura degli accordi transnazionali: quadro di analisi e linee di tendenza*, in GUARRIELLO F., STANZANI C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Milano, Franco Angeli, 2018.

RIESZCZA F.H., "Labor provisions in trade agreements: from The NAALC to now", in *Kent Labour Review*, n. 83, 2008.

RIGAUX F., *Transnational corporations*, in BEDJAUOI M.(ed.), *International Law: Achievements and Prospects*, Paris, UNESCO.

ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova, CEDAM, 2009.

ROSSI G., *Il gioco delle regole*, Milano, Adelphi, 2006.

ROMAGNOLI M., *La concertazione sociale in Europa: luci e ombre*, in LD, 2004.

RUGGIE J. G., *The United Nations and Globalization: Patterns and Limits of Institutional Adaptation*, *Global Governance*, Vol. 9, No. 3 (July–Sept. 2003).

SACCONI L.(a cura di), *Guida critica alla Responsabilità sociale ed al governo dell'impresa*, Roma, Bancaria Editrice, 2005.

SACHS T., *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation*, in *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, 2017.

SCIARRA S., *Nazionale e transnazionale: i dilemmi della contrattazione collettiva della crisi*, in CARRIERI M., TREU T., *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, 2013.

SCARPONI S., *La privatizzazione delle norme internazionali di tutela del lavoro: codici etici di responsabilità sociale, accordi sindacali internazionali*, in LD, n.3/2009.

SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, Atti del Convegno Nazionale *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, <http://caspur-ciberpublishing.it>.

SCARPONI S., *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Trento, Quaderni DSG, 2007.

SCARPONI S., NADALET S., *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni di impresa*, in LD, 2010, n.2.

SCHÖMANN I., "Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations" in: SCHÖMANN I., et al., *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?*, ETUI, Bruxelles, 2012.

SHAMIR, *Between Self-Regulation and the Alien Tort Claims Act: On the Contested Concept of Corporate Social Responsibility*, in *Law and Society Review*, 2004.

SHAW W H., *Business Ethics*, Belmont, Wadsworth/Thomson, 2004.

SOBCZAK A., *Legal dimensions of International Framework Agreements in the Field of corporate Social responsibility*, in RI, 2007, vol. 62, n. 3.

SOBCZAK. A., *Legal dimension of international framework agreements in the field of social responsibility*, in PAPADAKIS K., *Cross-border social*

dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework, International Institute for Labour Studies, 2008.

SOBCZAK A., *Ensuring the effective implementation of transnational company agreements*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012,

STEINBERG E., *Just Business Ethics in Action*, Oxford, 2nd. ed., *Organization Studies*, vol. 22, no. 4, 2001.

TAYLOR A.M., *The U.N. and the Global Compact*, in 17 *N.Y. Law School Journal of Human Rights*, 200/2001.

TELLJOHANN V., DA COSTA I., MÜLLER T., REHFELDT U., ZIMMER R., *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.

TESAURO G., *Le procedure di consultazioni delle Parti sociali nel Protocollo sociale*, in *Protocollo sociale di Maastricht : realtà e prospettive*, Roma, Notizario di Guirispudenza del Lavoro, supplemento, 1995.

TEUBER G., *The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors*, in MCCAHERY J., PICCIOTTO S., SCOTT C.(eds.), *Corporate Control and Accountability*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

TIZZANO A., *Il Trattato di Amsterdam*, Padova, CEDAM, 1998.

TOSI P., LANDON F., *Dimensione sociale europea e contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav.*, 1992.

TRABOCCHI M., *“Teoria e pratica dei contratti di lavoro”*, ADAPT University Press, 2017.

TREU T., *Come evolvono le relazioni industriali*, in M. MASCINI (a cura di), *L'Annuario del lavoro*, Roma, Il diario del lavoro, 2011.

TREU T., *Gli accordi in deroga in Europa e la sfida dei sistemi contrattuali*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2011, n. 1.

TREU T., *Globalizzazione e diritti umani. Le clausole sociali dei trattati commerciali e negli scambi internazionali fra imprese*, W.P. CSDLE "Massimo D'Antona", INT, 133/2017.

TREVES T., *Diritto internazionale, Problemi fondamentali*, Milano, Giuffrè, 2005.

TULLY S., *International Documents on Corporate Social Responsibility*, Cheltenham, 2005.

TURNER R. J., *Transnational supply chain regulation: extraterritorial regulation as corporates law's new frontier*, in *Melbourne Journal of International Law*, vol. 17, 2016.

VENEZIANI B., "Right of collective bargaining and action (Article 28)" in: BERCUSSON B, *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, ETUI, Bruxelles, 2006.

WADDINGTON J., PUTIGNANO T, TURK J, *Managers Business Europe and the development of European works council*, ETUI, W. P., 2016.

WALLACE C. D., *The Multinational Enterprises and Legal Control: Host State Sovereignty in an Era of Economic Globalisation*, The Hague, Martinus Nijhoff, 2002.

WEIL P., *Le droit international en quête de son identité. Cours général de droit international public*, in *Recueil des Cours*, 1992.

WILLEM J.M., *The Status of Transnational Corporations in International Public Law*, in *Human Rights and the Oil Industry 71*, Asbjørn Eide et al., 2000.

WINKLER M., *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*, Milano, Giuffrè, 2009.

ZERK J. A., *Multinationals and Corporate Social Responsibility. Limitations and Opportunities in International Law*, New York, Cambridge University Press, 2006.

ZOPPOLI L.(a cura di), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei, un'analisi comparata*, Napoli, Esi, 1998.

Documenti

Parlamento europeo: Risoluzione del 12 settembre 2013 sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale.

Parlamento europeo: Risoluzione del Parlamento europeo del 25 ottobre 2016

sulla responsabilità delle imprese per gravi violazioni dei diritti umani nei paesi terzi.

Parlamento europeo: Risoluzione del Parlamento europeo del 16 marzo 2017.

Parlamento europeo: Risoluzione del Parlamento europeo del 4 ottobre 2018 sul contributo dell'UE ad uno strumento vincolante delle Nazioni Unite sulle società transnazionali ed altre imprese con caratteristiche transnazionali con riferimento ai diritti umani.

Relazione “*European and International frame work agreements. Practical experiences and strategic approach*”.

Dichiarazione sull'articolo 118 B, paragrafo 2 del trattato che istituisce la Comunità europea.

Final report, Commissione Europea, *Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*. Bruxelles, 2006.

European Commission, Directorate-General, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008).

International law association, Berlin Conference. Accountability of International Organizations, Berlino, 2004.

Commissione Europea, Libro verde “Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese”, 18 luglio 2001, COM/2001/0366.

Commission Staff Working Document: The role of Transnational Company Agreements in the context of increasing international integration, Brussels: *European Commission*, 2 July 2008.

Comunicazione della Commissione: “Relazione fra il sistema commerciale e le norme del lavoro internazionale riconosciute, COM(96)0402.

I CAE italiani e francesi nella prospettiva dell'allargamento dell'Unione Europea, a cura dell'IRES; *Working Paper*, Roma, ottobre 2004.

European Commission's consultazioni on the transnational company agreements, Position of the ETUC, ottobre 2012.

Commissione delle Comunità Europee, *Staff Working Document* (SEC(2008) 2155), *The role of transnational company agreements in the context of*

increasing international integration, Bruxelles, 2 luglio 2008, COM(2008) 419 *final*, nota n. 2.

Commissione U.E.: Comunicazione sulla strategia rinnovata dell'U.E. per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese (COM, 2011, 681 def.).

Comunicazione della Commissione sugli Orientamenti e metodologie da adottare C/2017 215/01.

Commissione CE, *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, 2008, Commissione europea.

Green Paper - Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, COM(2001) 366, 18 Luglio 2001.

Code of Conduct for European Community Companies with Subsidiaries, Branches or Representation in South-Africa, in *International Legal Materials*, 1985.

Regolamento (CE) n. 44/2001.

Bruxelles, 6 maggio 1997, IP/97/389, Relazione sul Dialogo sociale nel 1996
Memorandum del Consiglio dell'U.E., 22 marzo 1995.

Commission staff working document, The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration, Brussels, 2008.

Final report, Commissione Europea, *Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*. Bruxelles, 2006.

Rapporto "*Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights Abroad*", 2000.

European Commission, Staff working document, The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration, Brussels, 2008.

Regolamento ROMA II.

"*Programme of Action of the World Summit for Social Development*" U.N., 1995.

Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie, 2011.

UN Doc. E/C. 12/2000/13 del 2 ottobre 2000. *UN sub-commission for the promotion and the protection of human right, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, adottate il 26 agosto 2003.

Institut de droit international, Les entreprises multinationales, risoluzione approvata il 7 settembre 1977 ad Oslo, *Rapporteur Bethold*

Société française de droit international, Le sujet de droit international, Colloque du Mans, 2005.

ID, *The multilateral agreements on investment (MAI) and international labor standards: a failed connection*, *Cornell Int. 'l L. Journal*, 1998.

Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations, *I.C.J. Reports* 1949. Goldman.

Millennium Development Goals Report 2010 del Dipartimento delle Nazioni Unite per gli affari economici e sociali.

Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico(OCSE), *"Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers. Rights and International Trade*, Paris, 1996.

OECD Guidelines on Multinational Corporations. Recommendations for responsible business conduct in a global context, dell 21 giugno 1976.

Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, 7 aprile 2008, A/HRC/8/5.

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Multinational Corporations in World Development, New York, 1973.

Reparations for Injuries Suffered in the Service of the United Nations, *I.C.J.*

Reports 1949.

Le linee-guida OCSE del 1976, revisionate il 25 maggio 2011.

Global Compact delle Nazioni unite del 2000.

i Principi-guida dell'ONU su imprese e diritti umani del 2011.

Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo del 1948.

Ten Key Proposals for the Treaty. A Legal Resource for Advocates and Diplomats Engaging with the UN Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprise, 2016.

International Court of Justice, Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion, 1980.

Risoluzione 2003/16 del 13 agosto 2003, U.N. Doc. E/Cn.4/Sub.2/2003/L.11

Renault, IndustriAll: Accordo quadro mondiale di responsabilità sociale, aziendale e ambientale, luglio 2013.

ICFTU, *Guide syndical de la mondialisation*, ICFTU, Bruxelles, 2002.

Enel, IndustriAll, *Global Framework Agreement* del giugno 2013.

GDF Suez 2010, Accordo mondiale sui diritti fondamentali, il dialogo sociale e lo sviluppo sostenibile.

Raccomandazione del Consiglio d'Europa agli Stati membri su diritti umani e imprese, del 2 marzo 2016.

Costituzione ILO.

Convenzioni dell'ILO n. 138, n.182, n. 29, n. 105.

“L'azione normativa dell'ILO nell'ora della globalizzazione”, direttore generale ILO, Ginevra, 1997.

ILO, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, adottata il 16 novembre 1977(e successive modifiche).

ILO, Dichiarazione sul Dialogo sociale e l'evoluzione tecnologica, 12 Novembre 1985.

Experts on the Application of Convention and Recommendation, International Labour Office – ILO, Ginevra, 1996.

ILO, Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998.
Raccomandazione ILO n.198/2006.
Agenda per il lavoro dignitoso (2000).
ILO, 10 giugno 2008 “*Declaration on Social Justice for a fair globalization*”.
ILO, *International Institute for Labor Studies, Social dimension of free trade agreements*, Geneva, 2013.
Decent Work in Global Supply Chains, ILO, 2016
ILO, *Social Dialogue and Tripartism, Report IV*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Geneva, 2018.
UNI ISO 26000, 2010.
Direttiva 75/129/CEE.
Direttiva 94/45/CE
Direttiva 2001/23/CE.
Direttiva 2002/14/CE.
Direttiva 2004/25/CE.
Direttiva 2009/38/CE(Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009).
Direttiva 2011/35/UE.
Direttiva 2014/67/UE (concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012).
Direttiva 2014/95/UE
Direttiva 2017/1132 UE.
Direttiva n. 2018/957 UE.
Francia: *Loi* n° 2014-790, 10 giugno 2014.
Francia: *Loi* n° 2017-399, del 27 marzo 2017
Gran Bretagna: *Modern Slavery Act* 2015.
Italia: Decreto interministeriale 12/10/2017.

Sentenze

Francia: Sentenza della Corte d'appello di Versailles del 22 Marzo 2013, causa 11/05331, *Association France-Palestine Solidarité c. Société Alstom Transport*
HOUSE OF LORDS, Connelly v. RTZ Corp Plc (No.2), [1998] A.C. 854, del 24 luglio 1997.

GRAN BRETAGAGNA, *Court of Appeal*, Connelly v. RTZ Corp Plc (No.1), [1996] Q.B. 361, del 18 agosto 1995.

GRAN BRETAGNA: *Queen's Bench Division*, Connelly v. RTZ Corp Plc (No. 3), (1999) C.L.C. 533, del 4 dicembre 1998.

GRAN BRETAGNA: *Court of Appeal*, Ngcobo v. Thor Chemicals Holdings Ltd, 1995 WL 1082070, del 9 ottobre 1995.

GRAN BRETAGNA: *Court of Appeal*, Sithole v. Thor Chemicals Holdings Ltd, 1999 WL 477489, del 3 febbraio 1999.

Corte EDU Sindacato nazionale di polizia belga/Belgio, 27 ottobre 1975.

Corte EDU Schmidt/Svezia, 6 febbraio 1976.

Corte EDU Young/Regno Unito, 13 agosto 1981.

Corte EDU Inze/Austria, 28 ottobre 1987.

Corte EDU Johansson/Suède, 7 maggio 1990.

Corte EDU Sibson/Regno Unito, 20 aprile 1993.

Corte EDU Sirgurjonsson/Islande, 30 giugno 1993.

Corte EDU Gustafsson/Svezia, 25 aprile 1996.

Corte EDU, Chiesa Cattolica contro Grecia, 16 dicembre 1997.

Corte EDU UNISON/Regno Unito, 10 gennaio 2002, n.53574/99

Corte EDU Wilson/Regno Unito, 2 luglio 2002.

Corte EDU, Aziz/Cipro, 22 giugno 2004.

Corte EDU Soresen più uno/ Danimarca, 11 gennaio 2006.

Corte EDU ASLEF/Regno Unito, 27 febbraio 2007.

Corte EDU Karaçav/Turchia, 27 marzo 2007.

Corte EDU Satilms/Turchia, 17 giugno 2007.

Corte EDU Demir/Turchia, 12 novembre 2008.

Corte EDU Enerji Yapi-Sol Sen/Turchia, 21 aprile 2009.

Sentenza della Corte Distrettuale degli Stati Uniti del distretto centrale della California del 25 Marzo 1997, causa 96/6959, John Doe I, et al., Plaintiffs, v. UNOCAL Corp., et al., *defendants*.

Government of India, Bhopal gas leak Act, 1985.

Corte di Giustizia, C-76/90.

Corte di Giustizia: C-396/13.

Sitografia

www.accountability.org.uk.

www.europarl.europa.eu.

www.sindnova.eu.

http://connect.bwint.org/pdfs/IFA_SaliniImpregilo_EN.pdf.

www.solvay.com/en/company/sustainability/index.html.

www.global-unions.org.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/GDFSUEZ_IFA_IT.pdf.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>.

www.ewcdb.eu.

www.hrw.org/reports/2008/02/18/margins-profit.

www.esil-sedi.eu.

www.cambridge.org.

<http://wits.worldbank.org/gptad/library.aspx>.

humanrights.org.

www.eur-lex.europa.eu.

www.etuc.org.

www.ilo.org.

www.wftucentral.org.

www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx.

www.ituc-csi.org.

<http://unhchr.ch/>.

www.efbww.org.

mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf.

www.emf-fem.org.

www.escri-net.org.

www.zmag.org.

www.unctad.org.