



Le procedure di controllo degli accordi quadro

Stefania Scarponi*

1. L'origine degli accordi: il quadro transnazionale come strumento di maggiore effettività rispetto alle prassi di *Corporate social responsibility* (Csr)

La crisi economica mondiale in atto ha confermato, ove fosse necessario, quali siano gli effetti della globalizzazione dei mercati e il ruolo cruciale, ma al tempo stesso fragile, svolto dagli accordi quadro stipulati con le imprese transnazionali. Si tratta – com'è noto – di una manifestazione spontanea dell'autonomia collettiva, inquadrabile nel principio di libertà sindacale riconosciuto dalle fonti internazionali¹, ma sviluppatasi a geometria variabile quanto a contenuti e ad agenti negoziali. Secondo le numerose ricerche empiriche vi si annoverano accordi stipulati dai sindacati internazionali, accanto a quelli siglati dalle federazioni europee di settore, oltre ai numerosi accordi sottoscritti o sollecitati dagli organismi di rappresentanza dei lavoratori come i Comitati aziendali europei o globali. La funzione è tuttavia comune e risponde all'esigenza dei soggetti sindacali di apprestare strumenti

* Stefania Scarponi è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Trento.

¹ Benché la Convenzione 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) non menzioni espressamente il potere negoziale dei sindacati internazionali, esso è giustificabile vuoi in relazione ai vantaggi che ne derivano ai sindacati affiliati vuoi allo scopo di perseguire obiettivi di solidarietà più ampia di quella meramente inscritta nell'ordinamento statale, obiettivi propri dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Salerno, 1999, p. 216). Sul versante europeo, la legittimità degli accordi quadro transnazionali si ricollega al dialogo sociale, ai sensi dell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali allegata al Trattato di Lisbona, nonché dell'art. 152 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (Tfue), in base al quale «l'Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello [...] e facilita il dialogo sociale tra le parti, nel rispetto della loro autonomia». Inoltre, riveste un ruolo centrale l'art. 155 comma 1 del Tfue, essendo una norma «aperta», sia per ciò che riguarda i soggetti (*management and labour*) sia per gli esiti possibili (*contractual relations including agreements*), tale da permettere di riferirsi alle molteplici esperienze di contrattazione transnazionale (Lo Faro, 2007, p. 562; Comandé, 2010, p. 8).

tendenti a controbilanciare il potere finanziario e gestionale delle imprese multinazionali sul versante della tutela individuale dei lavoratori e nei confronti dei sindacati, secondo una visione che intende porre limiti, almeno in certa misura, all'accrescere della competitività delle imprese, alla concorrenzialità tra ordinamenti giuridici dei vari paesi e alla «de-territorializzazione» delle imprese transnazionali, che inducono frequentemente il ben noto fenomeno di *shopping delle regole* e il diffondersi del dumping sociale (per tutti, vedi Perulli, 2011).

L'obiettivo cui tende la diffusione di queste forme di regolazione spontanea è infatti ispirato all'intento di perseguire la cosiddetta *fair-globalisation*, secondo le numerose sollecitazioni delle istituzioni internazionali, soprattutto l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), ed europee², che non sono rivolte solo nei confronti degli Stati nazionali ma anche delle imprese multinazionali, chiamate esse stesse ad attivarsi direttamente, in una prospettiva prettamente transnazionale.

Una delle caratteristiche più interessanti degli accordi transnazionali, in particolare dei cosiddetti *International framework agreements* (Ifa), stipulati con i sindacati internazionali, è infatti l'impegno ad assicurare fra l'altro il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori anche nei paesi emergenti, mediante vincoli nei confronti delle società consociate e della catena dei fornitori e degli appaltatori, proprio per ridurre il fenomeno del *social dumping* e gli effetti di erosione sui sistemi di diritto del lavoro costruiti storicamente secondo il modello occidentale.

In questa logica, gli accordi quadro con le imprese transnazionali si pongono in linea di continuità con la prospettiva della *Corporate social responsibility* (Csr)³, caratterizzata dallo stesso impegno verso il rispetto dei

² Vedi la Dichiarazione tripartita dell'Oil sulle imprese transnazionali e la politica sociale, rivolta ai governi, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, alle multinazionali, emessa nel 1977, seguita dalla Dichiarazione sui principi fondamentali e sui diritti al lavoro del 1998, dalla Risoluzione per la promozione di un «lavoro dignitoso» del 23 maggio 2007, dalla Dichiarazione su *Social Justice for a Fair Globalisation* del 10 giugno 2008. Con una portata più ampia, si segnalano le *Guidelines* dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) rivolte agli Stati e alle imprese transnazionali operanti nel loro territorio.

³ Sollecitata da atti internazionali quali il *Global compact* emesso dalle Nazioni Unite nel 2000, nonché il *Libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese* emesso dall'Unione Europea nel 2001, e le successive comunicazioni tendenti a rafforzare la costruzione dell'alleanza per le imprese socialmente responsabili.

diritti fondamentali sanciti dal *Core labour standard*, oltre che di tutela dell'ambiente, per superarne i vistosi limiti applicativi derivanti dal fatto di essere fondati su strumenti unilaterali delle imprese transnazionali, come i codici etici⁴. In alcuni casi, peraltro, si sono verificate combinazioni virtuose tra le strategie proprie della Csr e gli accordi quadro, quali l'inserimento dei rapporti periodici di monitoraggio e di rilevamento delle eventuali violazioni all'interno del «bilancio sociale» delle imprese (Muller, Platzer, Rub, 2008).

2. Gli accordi transnazionali di nuova generazione e la rilevanza delle procedure di controllo e *follow-up*

A differenza del modello diffuso nei primi anni, gli accordi transnazionali di «nuova generazione» hanno natura maggiormente incisiva e attribuiscono un ruolo più rilevante alle organizzazioni sindacali, mediante formulazioni più precise nel riferimento alle convenzioni internazionali e maggiore enfasi al riconoscimento della libertà sindacale. In tal modo gli impegni stabiliti acquisiscono una portata più incisiva, al punto da renderli assimilabili a clausole di carattere obbligatorio oppure normativo, secondo il loro contenuto, tipiche di veri e propri contratti collettivi. Questa modalità si accentua ulteriormente nei cosiddetti *European framework agreements* (Efa), ove spiccano le soluzioni in materia di crisi aziendali, mediante procedure di coinvolgimento sindacale circa il destino dei lavoratori coinvolti, o impegni ad assicurare nei loro confronti tutele a carattere sostanziale (come il reimpiego in altre società del gruppo). Il proces-

⁴ Sotto questo profilo sono molto efficaci le parole del segretario generale della Federazione internazionale del settore tessile, abbigliamento e pellame, Neil Kearney, nel corso della conferenza dell'Unione Europea sulla Csr, rispetto ai codici etici adottati dalle imprese transnazionali per ottemperare alle linee guida della Csr: «quando i codici etici furono concepiti, inizialmente si prevedeva dovessero essere costituiti da cinque elementi chiave: contenuti, implementazione, monitoraggio, valutazione indipendente e impatto della valutazione, con il monitoraggio posto al cuore del sistema. Il monitoraggio implica un processo continuo di sorveglianza e valutazione. Questa sorveglianza costante non è mai stata attuata: audit periodici, invece, hanno sostituito il monitoraggio, fornendo istantanee delle condizioni di lavoro al tempo dell'audit, ma non fornendo alcuna delucidazione sulle condizioni prima e dopo». L'intervista che fa riferimento agli accordi transnazionali raggiunti con la Inditex è reperibile in www.iscos.cisl.it/art_pop.asp?id=45&de=unidir&tbl=news.

so concordato che ne risulta rafforza il ruolo degli interlocutori sindacali e degli organismi di rappresentanza complessiva dei lavoratori dell'impresa (Scarponi, 2011), facendo emergere nelle soluzioni più avanzate forme di solidarietà corrispondenti a un interesse collettivo transnazionale (Sciarra, 2013).

La portata applicativa degli accordi, inoltre, si estende tipicamente oltre l'impresa capogruppo, verso le sue filiali, fino alla catena dei fornitori e dei subappaltatori, secondo l'approccio che rende l'impresa transnazionale responsabile del controllo sull'operato dell'intera filiera produttiva, ovunque sia situata, in applicazione della visione ispirata allo «sviluppo sostenibile», con impegni a riconoscere i diritti fondamentali sanciti dalle fonti internazionali, ma anche a estendere alcuni diritti propri delle sedi europee, secondo un'istanza di estensione del modello sociale europeo.

In tal senso, la produzione autonoma di regole posta dagli accordi transnazionali è riconducibile al fenomeno della «privatizzazione delle norme internazionali», secondo una prospettiva importante per la sua capacità diffusiva, ma criticata in quanto considerata una *second best strategy* rispetto al fallimento dell'attività dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) verso la creazione di una dimensione sociale di diritto pubblico (Mund, Friegnitz, 2007), ritenuta ben più efficace e tutelante nei confronti dei lavoratori.

La maggiore attenzione all'effettività del rispetto degli impegni sanciti dagli accordi transnazionali, tuttavia, può contribuire a ridimensionare questo tipo di critica, data la diffusione di soluzioni incisive sul versante dell'implementazione e del monitoraggio degli accordi transnazionali. Queste ultime assegnano spesso un ruolo di rilievo alle parti sindacali stipulanti, segnalandosi come un'opportunità per realizzare un modello di relazioni sindacali e di sviluppo sociale a livello transnazionale suscettibile di integrare efficacemente il sistema di regole in materia, sommandosi alle clausole che, sul versante sostanziale, tendono ad assicurare una migliore attuazione di diritti fondamentali come il divieto di lavoro dei fanciulli o il divieto di discriminazione uomo-donna anche nei paesi emergenti, mediante soluzioni di estremo interesse (Scarponi, 2011). Il nuovo modello di accordo potrebbe contribuire a risolvere in modo innovativo, altresì, il problema originato dalla necessaria armonizzazione dell'attuazione dell'accordo transnazionale con il contesto di prassi e leggi locali (Alaimo, 2013, p. 83).

3. Il sistema di monitoraggio e sanzionatorio nei confronti della catena dei fornitori e degli appaltatori

La gamma di misure più interessanti reperibile negli accordi transnazionali, e suscettibile di costituire un modello da estendere in via generale, consiste anzitutto nella realizzazione di un sistema costante di informazioni verso le imprese collegate commercialmente a quella che ha sottoscritto l'accordo, allo scopo di informarle del contenuto degli impegni da rispettare e, inoltre, nei confronti dei dipendenti, spesso mediante siti informatici. Ciò permette di soddisfare un requisito essenziale per la natura vincolante degli impegni, ovvero la loro conoscibilità da parte dei destinatari, ma anche di consolidare le relazioni con la catena di fornitura, riconoscendo allo stesso tempo il ruolo delle rappresentanze sindacali anche a livello locale⁵.

Il secondo elemento di particolare interesse riguarda il diffondersi di prassi di monitoraggio affidate agli stessi soggetti stipulanti – i membri delle organizzazioni sindacali oppure del Comitato aziendale europeo (Cae) – che rende più agevole e capillare il controllo sull'effettivo rispetto degli accordi, integrando i report presentati durante gli incontri annuali cui partecipano i rappresentanti dell'impresa, dei sindacati e i componenti dei Cae o dei Comitati mondiali.

Se tale modello di monitoraggio si diffondesse, sarebbe possibile superare la vischiosità delle clausole invalse da tempo per limitare la responsabilità dell'impresa transnazionale di fronte a eventuali contestazioni, come quelle che restringono il campo di applicazione delle sanzioni alle sole filiali «maggioritarie», oppure quelle su cui l'impresa esercita la propria influenza dominante, o che coinvolgono nell'impegno soltanto i fornitori diretti, o quelli maggiori o, ancor più genericamente, le «piccole o medie imprese» (Tel-ljohann et al., 2009).

Una modalità di monitoraggio stabilita da altri accordi risponde a un approccio di maggiore respiro, come nel caso in cui si prevede la costituzione di un organismo apposito cui partecipano rappresentanti dei soggetti stipulanti e dei lavoratori, cui è demandata la funzione di individuare costante-

⁵ Nell'accordo stipulato nel 2008 con Italcementi e Bwi, ad esempio, si afferma che un sistema efficace di monitoraggio deve vedere la partecipazione della dirigenza locale, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, dei rappresentanti della sicurezza e dei sindacati locali, cui è riconosciuto il diritto alla formazione specifica e a effettuare sopralluoghi.

mente i fattori che possono ostacolare o, viceversa, agevolare la realizzazione concreta dell'accordo⁶.

L'esigenza di superare il tipo di clausole che, diffuso in passato, esprime soltanto un comune intento tra le parti senza raggiungere la natura di vero e proprio impegno giuridico, mantenendosi rigorosamente nell'ambito dei metodi di *soft law* (Ales, 2007; Sobczak, 2007; Telljohann et al., 2009; Leonardi, 2012), si è manifestata inoltre nell'individuare strumenti che circoscrivono in modo più netto gli obblighi in capo ai dirigenti dell'impresa, permettendone così il controllo e la sanzione.

Un esempio è costituito dall'assunzione del vincolo di adottare, quale criterio di selezione dei propri partner commerciali, l'impegno al rispetto del contenuto degli accordi, impegno contenuto in apposita clausola di cui deve essere data adeguata informazione ai dirigenti sia dell'impresa transnazionale sia delle imprese appartenenti alla catena di fornitori e appaltatori⁷. Essi sono dunque responsabili disciplinarmente nel caso di errata scelta dei fornitori o degli appaltatori. Come già sostenuto altrove (Scarponi, 2011), le clausole descritte acquistano efficacia per il tramite del regolamento aziendale, alla stessa stregua di quanto avviene – ove siano contenute – nel codice etico adottato unilateralmente. Nell'ipotesi in cui l'impresa transnazionale ometta di applicare le sanzioni dovute, in contrasto con quanto stabilito in merito dall'accordo quadro, le organizzazioni sindacali stipulanti o i comitati di rappresentanza dei lavoratori potranno dunque esercitare un'azione di controllo e di pressione. Meno

⁶ Emblematico di questo stile è la soluzione contenuta nell'accordo siglato da Gucci nel 2009, che intende costituire un Comitato per le politiche di filiera composto dai sottoscrittori dell'accordo medesimo, allo scopo di «costruire un percorso comune per il consolidamento della filosofia della qualità totale all'interno della filiera Gucci e del territorio». In tal senso si prevede di «monitorare la sostenibilità economica dell'intera filiera, favorendo tutti i livelli di condivisione dei processi volti alla determinazione di corrispettivi adeguati, elaborati sulla base di metodologie trasparenti che contemperino esigenze di business, rispetto delle regole e sostenibilità imprenditoriale». Analogamente l'accordo Arcelor Mittal ha previsto un comitato per monitorarne l'implementazione in ogni paese, che è altresì uno strumento di rafforzamento del dialogo sociale a livello locale (vedi Teissier, 2012, p. 123).

⁷ Si tratta di Air France, Ballast Nedam, Edf Vallourec, Staedler e VolkerWessels; per ciò che riguarda la responsabilità su tutta la catena dei fornitori, si tratta di Bwi, Csa-Czech Airlines, Inditex, Royal Bam, Tryumf International, Portugal Telecom, Daimler, quest'ultimo nella modifica introdotta nel 2008 al precedente *International framework agreement* (Ifa). Per un'analisi dettagliata, vedi Telljohann et al. (2009).

facile è configurarne la legittimità ad agire in giudizio, trattandosi di regole concernenti l'esercizio del potere disciplinare che – com'è noto – è altamente discrezionale.

Un altro strumento da tempo usato per assicurare l'effettiva osservanza degli impegni da parte di fornitori e/o appaltatori consiste nella clausola di risoluzione espressa del contratto commerciale con il fornitore in caso di accertate violazioni, onde prevedere un sistema al tempo stesso sanzionatorio e deterrente. Il rischio di conseguenze negative nei confronti dei dipendenti dell'impresa appaltatrice o fornitrice, esposti a licenziamenti da parte della propria azienda a causa della rottura del contratto commerciale, ha indotto un'evoluzione verso apparati sanzionatori più complessi, che implicano la gradualità nelle sanzioni applicabili e considerano come *extrema ratio* la risoluzione del rapporto commerciale, preceduta da una prima fase di supporto da parte dell'impresa transnazionale al raggiungimento del livello di tutela imposto dall'accordo⁸.

La gradualità di tale sistema è ritenuta più efficace dell'applicazione immediata della sanzione, cui la stessa impresa transnazionale potrebbe rifiutarsi per ragioni di convenienza a conservare il rapporto con il fornitore, comportamento difficilmente giustiziabile dalle parti stipulanti, essendo in gioco un rapporto con terzi.

4. L'efficacia degli accordi quadro di nuova generazione nel sistema delle relazioni sindacali transnazionali

I contenuti descritti si distinguono dunque dal precedente sistema fondato su clausole di tipo prevalentemente programmatico o esortativo. Anche il nuovo modello, tuttavia, rinvia in primo luogo all'operatività del sistema intersindacale, mediante l'esercizio del potere di influenza delle parti firmatarie verso i soggetti deputati alla successiva fase applicativa.

La capacità e serietà della direzione dell'impresa transnazionale a orientare le imprese appartenenti al medesimo gruppo, nonché la catena di fornitori e appaltatori, è destinato a integrarsi con il controllo e il monito-

⁸ Nell'Ifa Inditex, sopra citato, si prevede un successivo controllo, dopo sei mesi, al termine del quale, ove si riscontri la mancata correzione della situazione di inadempienza, si darà luogo alla sanzione consistente nella rottura del contratto commerciale.

raggio costante che coinvolge spesso – come si è detto – gli stessi soggetti sindacali e le rappresentanze dei lavoratori (Telljohann et al., 2009; Lo Faro, 2011), mediante l'applicazione delle sanzioni previste⁹.

Gli effetti dell'approccio di *soft law* creano anzitutto fiducia e legittima aspettativa dell'applicazione degli impegni presi, pur senza conferire loro necessariamente la caratteristica della giustiziabilità. Gli accordi conclusi con le imprese transnazionali costituiscono, in primo luogo, un'attività inscritta nel sistema di relazioni industriali a livello internazionale, che implica l'ampliamento della rete delle organizzazioni sindacali a livello mondiale e la loro capacità di penetrazione a livello locale, creando o rendendo più sedimentato e incisivo il dialogo sociale a livello decentrato¹⁰. Secondo il modello più dinamico di contrattazione sopra considerato, le organizzazioni sindacali, inoltre, partecipano alla vita giuridica internazionale mediante la formazione di nuove regole, in alcuni casi più avanzate di quelle derivanti dall'ordinamento locale, fino all'accertamento di eventuali loro violazioni, che possono dunque integrare un sistema di «auto-normazione» di origine extra-istituzionale (Teubner, 1997).

⁹ Uno degli esempi più interessanti di prassi attuative concerne la Daimler, firmataria di due accordi quadro internazionali (nel 2002 e nel 2005), che nei 18 casi di violazioni segnalate nei confronti di aziende appartenenti alla catena di fornitura e di appalto ha visto la collaborazione tra organizzazioni sindacali internazionali, cui è pervenuta la prima segnalazione, federazione nazionale della sede dell'impresa e del presidente del comitato aziendale globale, cui è stata trasmessa la notizia, che a propria volta ha interessato la direzione generale e locale dell'impresa, chiedendo di intervenire. In ognuno di questi casi la procedura ha dato effetti positivi. Va precisato che l'accordo prevede due organismi rappresentativi dei lavoratori a livello internazionale, il Central Work Council e il World Employee Committee, nonché la rappresentanza dei lavoratori all'interno dell'organismo aziendale di controllo. Nel caso di Eni, una delle prime imprese transnazionali a sottoscrivere un *International framework agreement* nel 2002, insieme a Danone (che ha la più lunga esperienza di accordi quadro transnazionali, avendo iniziato fin dal 1984), proprio il coordinamento tra i sindacati internazionali e quelli locali è stato di indiscutibile rilievo in altre vicende, che devono alla loro attività di rilevazione e intervento per correggere situazioni contrastanti con il contenuto dell'accordo il raggiungimento di soluzioni positive.

¹⁰ In proposito è interessante la clausola inserita nell'accordo quadro Telefonica: «dove vi siano sindacati affiliati a Uni, che rappresentano i lavoratori dipendenti da imprese di cui è proprietaria la società Telefonica e delle imprese sussidiarie, l'impresa riconosce il diritto dei sindacati di rappresentare i lavoratori nella contrattazione collettiva e nelle procedure di contrattazione e consultazione in tutte le materie relative al lavoro e alla formazione. In mancanza di tali sindacati, l'impresa terrà un comportamento neutrale e non impedirà l'esercizio della libertà di organizzazione sindacale».

Ciò avvalorza il carattere «ordinamentale» dell'attività sindacale che si coordina con l'ordinamento internazionale, onde ampliarne la tutela effettiva facendo riferimento alle capacità appunto «ordinatorie» dei gruppi organizzati. Come è stato affermato, «le regole poste dalle parti stipulanti implicano il venir meno dello Stato-apparato, avente la funzione di mediare in modo esclusivo le modalità di applicazione della norma internazionale sul piano dei rapporti intersoggettivi, per far posto a una situazione di *continuum* tra diritto internazionale ed espressione degli interessi collettivi» (Salerno, 1999, p. 205).

Peraltro, esplorare anche una diversa prospettiva è utile se si considera che il nuovo dinamismo contrattuale implica uno sforzo notevole nei confronti dell'attività di controllo e monitoraggio da parte dei sindacati, forse eccessivo per le loro capacità di intervento, e che la nuova generazione di accordi quadro rende possibile, come si è rilevato, invocare strumenti attuativi che vadano oltre la capacità di autotutela sindacale, rendendo le clausole più vincolanti, dotandole di una maggiore pregnanza giuridica, suscettibili di essere invocate davanti ai giudici nazionali in caso di violazione secondo le regole del diritto internazionale privato.

Si tratta di una prospettiva già in essere nel caso di clausole a efficacia obbligatoria, come ad esempio le clausole che rinviano a una successiva fase di contrattazione collettiva; oppure normativa, qualora prevedano diritti sostanziali in favore dei dipendenti. Esse sono suscettibili di una vera e propria giuridificazione, sia pure con gradi diversi secondo le regole del diritto internazionale privato.

Uno dei principali strumenti a tal fine consiste nell'allargamento dei soggetti stipulanti l'accordo ai sindacati locali, che costituisce il presupposto per la sua trasformazione in un vero e proprio contratto collettivo, permettendo di superare gli ostacoli derivanti dalla controversa natura ed efficacia dell'accordo quadro. Ciò non esaurisce, tuttavia, le potenzialità derivanti dagli impegni sottoscritti dall'impresa transnazionale, che ne sarà responsabile, anche giuridicamente, se essi siano formulati in modo preciso e vincolante, come è stato riconosciuto anche dalla Commissione europea almeno nei confronti delle parti stipulanti in materia di *European framework agreements* (Efa)¹¹. Nel caso in cui sia la direzione della stessa impresa transnazionale a violare l'accordo quadro, oppure a ordinare di farlo alle imprese dello stes-

¹¹ Vedi SEC(2010), 964 definitivo, 22 luglio 2011, p. 13.

so gruppo, come è avvenuto nel corso di alcuni conflitti industriali (Baylos, 2006, p. 94), il sindacato firmatario potrà invocare la tutela giurisdizionale secondo il regime della legge locale (Ales, 2007; Scarponi, 2009) che, dunque, sarà più o meno incisivo secondo il grado di tutela degli interessi collettivi che ogni ordinamento garantisce.

L'assenza di un quadro normativo a livello sovranazionale sul rapporto tra l'impresa capogruppo e le altre collegate non permette di invocare, tuttavia, l'efficacia delle clausole nei confronti delle imprese del medesimo gruppo che si siano rese responsabili in via autonoma di violazioni al contenuto degli accordi transnazionali.

Per ciò che attiene agli *International framework agreements* (Ifa), la mancanza di una disciplina transnazionale sulla personalità giuridica dei gruppi di imprese implica ancor più chiaramente la conseguenza del rinvio agli ordinamenti nazionali. La rilevanza di questi ultimi non va tuttavia sottovalutata qualora, come nel caso francese, riconoscano la legittimità delle dichiarazioni espresse da parte delle consociate di voler sottostare agli impegni sottoscritti dalla capogruppo, rendendo così efficace anche giuridicamente l'accordo transnazionale nei loro confronti (Sobczak, 2007), oppure, come avviene nel nostro ordinamento ai sensi del d.lgs. 231/01, configurano la responsabilità extra-territoriale dell'impresa transnazionale, gestita da persona giuridica, in caso di reato commesso al di fuori del territorio nazionale da parte di imprese collegate, se ciò è avvenuto nell'interesse della stessa impresa transnazionale.

In prospettiva di regolamentazione, il versante della disciplina in materia di gruppi di imprese è fecondo di possibili soluzioni che potrebbero essere oggetto di recepimento da parte di atti normativi transnazionali. In proposito, il versante europeo appare di estremo interesse, considerando che gli accordi transnazionali europei sono inquadrabili nel tessuto normativo europeo, traendo essi legittimazione dall'art. 155 comma 1 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (come si è detto all'inizio). Già è stata avanzata la tesi dell'applicazione in via analogica, almeno per le imprese transnazionali con sede nell'Unione Europea, della disciplina europea sul collegamento societario contemplata in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori¹² (Sobczak, 2007), che potrebbe trovare conso-

¹² Secondo le direttive in materia di licenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda, come nelle direttive concernenti le imprese transnazionali e la società europea, ogni filiale e

lidamento ove fosse recepita in una direttiva allo scopo di sostenere l'attività sindacale nei confronti delle imprese transnazionali.

5. Conclusioni

Come si è visto, le stesse parti stipulanti gli accordi transnazionali, nel modo di formulare le clausole e anche di prevedere meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzione, assumono come via privilegiata quella intersindacale, riproducendo l'attitudine storica alla costruzione dell'ordinamento intersindacale (Khan Freund, 1974).

Per una più compiuta configurazione dell'accordo quadro a stregua di uno strumento di regolamentazione transnazionale occorre non trascurare altre vie, quale l'emanazione di una direttiva di sostegno allo sviluppo degli *European framework agreements* (Efa) (Sciarra, 2013) secondo i contenuti appena indicati, oppure la proposta avanzata sul versante privatistico transnazionale di introdurre una procedura arbitrale per dirimere le controversie applicative, affidata all'azione di soggetti di sicura competenza, ad esempio l'Organizzazione internazionale del lavoro (Daugareilh, 2010). In tal modo troverebbe completamento il dinamismo dispiegato dall'attività sindacale a livello transnazionale, che si sta dimostrando uno strumento particolarmente adattabile rispetto alle caratteristiche delle imprese transnazionali, in una prospettiva di pluralismo ordinamentale.

ogni impresa collegata è tenuta al rispetto degli obblighi citati, indipendentemente dal fatto che l'impresa dominante abbia trasmesso le informazioni o che sia il centro di imputazione delle decisioni nei confronti dei lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Alaimo A. (2013), *Transnational Company Agreements and Sectoral Social Dialogue: Parallel Lines, No Convergence?*, in Leonardi S. (a cura di), *Transnational Company Agreements*, Roma, Ediesse, pp. 63-ss.
- Ales E. (2007), *La contrattazione collettiva transnazionale tra passato, presente e futuro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 115.
- Baylos A. (2006), *La responsabilidad de las empresas transnacionales*, in *Revista de Derecho Social Latino Americanas*, 1.
- Comandé D. (2010), *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell'autonomia*, in working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT, 76.
- Daugareilh I. (2010), *La declaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinational*, in Daugareilh I. (a cura di), *Responsabilité sociale des entreprises et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant.
- Khan Freund O. (1974), *Il lavoro e la legge*, Milano, Giuffrè.
- Leonardi S. (2012) (a cura di), *Transnational Company Agreements*, Roma, Ediesse.
- Lo Faro A. (2011), *Bargaining in the Shadow of Optional Frameworks? The Rising of Transnational Collective Agreements and EU Law*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVIII, 2.
- Lo Faro A. (2007), *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 115.
- Muller T., Platzer H.W., Rub S. (2008), *International Framework Agreement – Opportunities and limitation of a New Tool of Global Trade Union Policy*, in www.fes.de/gewerkshafte, 8.
- Mund H., Friegnitz K. (2007), *Soft Law – Second Best Solution or Privatisation of Social Rights? Some Pointers for a Future Discussion*, in *Transfer*, XIII, 4, pp. 671-677.
- Perulli A. (2011), *Globalizzazione e dumping sociale*, in *Lavoro e Diritto*, XXV, 1.
- Salerno F. (2005), *Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali*, in *Lavoro e Diritto*, XIX, 4.
- Salerno F. (1999), *Sindacati internazionali*, in *Digesto delle Discipline Pubblicistiche*, vol. XI, Torino, Utet, pp. 204-ss.
- Scarponi S. (2011), *Gli accordi sindacali transnazionali: uno strumento per superare il social dumping?*, in *Lavoro e Diritto*, XXV, 1.
- Scarponi S. (2009), *La «privatizzazione» delle norme internazionali: codici etici di responsabilità sociale, accordi sindacali internazionali*, in *Lavoro e Diritto*, XXIII, 3, p. 403-426.

- Sciarra S. (2013), *L'Europa e il lavoro*, Bari, Laterza.
- Sobczak A. (2007), *Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility*, in *Industrial Relations*, LXII, 3, pp. 466-491.
- Teissier C. (2012), *ArcelorMittal: Dealing with Restructuring through a Transnational Company Agreement?*, in Leonardi S. (a cura di), *Transnational Company Agreements*, Roma, Ediesse.
- Telljohann V., Da Costa I., Müller T., Rehfeldt U., Zimmer R. (2009), *European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches*, Dublino, Eurofound.
- Teubner G. (1997), *Global Bukowina. Legal Pluralism in the World Society*, in Teubner G. (a cura di), *Global Law without a State*, Dartmouth, Aldershot.

ABSTRACT

Il saggio approfondisce l'evoluzione del contenuto degli accordi quadro transnazionali, ponendo in luce come la loro origine e il loro sviluppo si caratterizzino per la maggiore attenzione all'applicazione effettiva degli impegni stabiliti anche nei confronti delle società collegate e della catena dei fornitori. Le soluzioni in materia di monitoraggio, follow up e sanzionatorie costituiscono uno strumento che contribuisce a creare un corpus di norme poste all'interno del sistema di relazioni sindacali, e discute la possibilità di strumenti di diritto internazionale ed europeo che sostengano tali manifestazioni dell'autonomia collettiva.

The essay analyzes the origin and evolution of IFAs and EFAs, underlining the increasing role of multinational companies. The paper underlines the «new generations» of transnational agreements about monitoring, follow-up and the sanctions towards joint-ventures and the chain of supplier. The Author stresses their importance in the industrial relation system and the possibility of new shape of international law.