



Come promuovere la negoziazione con le imprese multinazionali

*Marco Cilento, Luca Visentini**

1. Verso una europeizzazione degli accordi sindacali con le multinazionali

Nel cuore dei sistemi tradizionali di relazioni industriali europei cresce una pratica che si propone come innovativa: gli accordi transnazionali conclusi con le imprese multinazionali. Si tratta di un'esperienza balzata al centro del dibattito europeo, stimolato, quest'ultimo, dal numero crescente di accordi firmati nell'ultimo decennio.

Tutto inizia negli anni ottanta con accordi siglati da sindacati internazionali e imprese multinazionali. Gli accordi favorivano l'adesione a strumenti di diffusione globale dei diritti fondamentali dell'uomo o di standard sociali e ambientali, con il fine ultimo di uniformare i comportamenti delle multinazionali. Si tratta di percorsi che associavano sindacati e imprese multinazionali al tentativo delle istituzioni internazionali di bilanciare le dinamiche liberiste della globalizzazione dei mercati con regole sociali universali. Non è quindi un caso che la prima generazione di accordi transnazionali si rifacesse proprio a quadri comportamentali formati nelle sedi governative internazionali come l'Ilo (convenzioni, raccomandazioni e altri atti di indirizzo), l'Onu (ad esempio: il Global compact o gli obiettivi del Millennio), l'Ocse (le Linee guida sulle multinazionali).

Oggi sappiamo che le ragioni che spingono le imprese multinazionali a impegnarsi in percorsi di questo tipo risiedono soprattutto nella volontà di migliorare la loro capacità di muoversi su scala mondiale, in mercati aperti. L'affermazione di standard mondiali favorisce la circolazione dei capitali, rende più trasparente la competizione sui mercati e agevola il go-

* Marco Cilento è consigliere presso la Confederazione europea dei sindacati; Luca Visentini è segretario confederale della Confederazione europea dei sindacati.

verno di strutture organizzative molto complesse, favorendo un'uniformità gestionale delle multinazionali dal centro alla periferia.

Dal lato sindacale, si percepisce la possibilità di affiancare all'ideologia liberista della globalizzazione un motore di regolamentazione sociale e ambientale. Le federazioni sindacali mondiali conquistavano un nuovo protagonismo in un'azione volta a mitigare gli effetti della corsa al ribasso degli standard sociali e ambientali, attivati da una competizione senza regole esercitata su scala globale.

Questi accordi di prima generazione erano privi di scambio, ma perseguivano un effetto dichiarativo di adesione a valori comuni per rendere credibile l'impegno della multinazionale, per beneficiarne in termini di reputazione. Al contempo, le parti sociali esploravano un terreno relazionale nuovo e, con la pratica, sviluppavano nuove capacità di negoziazione. Come accade spesso nelle vicende umane, lo sviluppo di conoscenza alimenta le ambizioni e spinge le persone a guardare «oltre».

L'Europa è stato un terreno fertile per l'esplorazione di un sistema relazionale nuovo e transnazionale. È terreno fertile perché l'uropeizzazione delle relazioni industriali agisce da decenni e muove in quadri normativi armonizzati, sicuramente più che in ogni altra macroregione del mondo. Il dialogo sociale europeo ha portato da tempo a relazioni contrattuali transnazionali nella dimensione interprofessionale, settoriale e di impresa comunitaria. Dalle note misure del Titolo X del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, alla costituzione dei Comitati per il dialogo sociale settoriale e la conseguente definizione della rappresentatività delle parti sociali di settore europeo, fino alla negoziazione con le imprese multinazionali in quadri predefiniti e per obiettivi predeterminati¹. È naturale quindi che il processo di europeizzazione delle relazioni industriali abbia guardato con interesse agli accordi transnazionali con le imprese multinazionali, per riconfigurarli in una dimensione amplificata negli obiettivi e nel tenore².

Molti hanno messo in evidenza come nell'ultimo decennio si sia sviluppata una dinamica contrattuale transnazionale con le imprese multinazio-

¹ Come la costituzione di Comitati aziendali europei o la conservazione dei regimi di partecipazione dei dipendenti in determinate vicende societarie transnazionali (ad esempio: adozione di statuti europei, fusioni transnazionali, offerte pubbliche di acquisto transnazionali).

² Sciarra (2013, p. 49) inserisce gli accordi transnazionali nei processi di europeizzazione delle relazioni industriali, riconoscendo una «notevole vitalità» nei soggetti firmatari.

nali che ha nel perimetro europeo il suo campo di applicazione e nella natura obbligatoria il nuovo tenore redazionale dei testi (Leonardi, 2012). Quindi, gli Accordi quadro europei (Efa) propongono testi più precisi e ambiziosi, in cui la volontà di rafforzare un'adesione valoriale sostanzialmente unilaterale è sostituita dalla volontà di sottoscrivere impegni obbligatori ed esigibili. È proprio questo salto di qualità che introduce l'esigenza, da un lato, di «mettere ordine» nelle pratiche negoziali, dall'altro, di chiarire la natura giuridica degli atti conclusi e firmati.

2. Comprendere il fenomeno per regolarlo

Il fenomeno della negoziazione transnazionale è stato molto studiato e abbiamo conoscenza della molteplicità di prassi instaurata in un campo relazionale vergine di regole e popolato da numerosi soggetti. Gli accordi esistenti sono firmati da protagonisti che costruiscono di volta in volta la propria legittimità pescando talvolta nel diritto internazionale, talvolta nel diritto nazionale, talvolta, se non proprio nell'autonomia negoziale, nella fantasia dei soggetti che negoziano. All'affastellarsi di agenti negoziali transnazionali si aggiunge la difficoltà di qualificare giuridicamente il testo di un accordo transnazionale quando le parti vogliono ricondurlo nella categoria del «contratto» e del «collettivo»³.

Uno studio convincente (van Hoek, Hendrickx, 2009) ci spiega, in estrema sintesi, che la qualificazione di un accordo sotto il regime del diritto internazionale determina la condizione di «contratto», ma non riesce a valorizzare la nozione di «collettivo». La qualificazione sotto il regime nazionale può dare senso alla natura collettiva dell'accordo, ma gli fa perdere la forza di contratto una volta collocato in una dimensione applicativa transnazionale (quindi al di fuori dell'ordinamento che lo ha riconosciuto come tale).

Ma abbiamo visto che non tutti i testi sottoscritti hanno l'ambizione di essere contratti. Distinguere un accordo transnazionale da un non-accordo

³ Si vuole qui fare riferimento alla condizione tipizzante che gli ordinamenti nazionali hanno voluto riconoscere ai contratti collettivi. Benché l'argomento meriti un trattato a sé, ai fini di questo intervento si parte dall'assunto che, anche se con percorsi diversi da paese a paese, la diversità del contratto collettivo rispetto a un contratto di natura privatistica appare patrimonio comune della cultura giuslavoristica europea.

ci impone un passaggio logico, ovvero la concettualizzazione del termine «accordo quadro transnazionale». Un'operazione che molti sfuggono proprio per evitare di dover «ordinare» ciò che la prassi fino a oggi ha voluto «disordinato». La questione è di delimitare il campo del ragionamento al fine di circoscriverlo a ciò che non è regolato, verificando se ciò che non è regolato meriti delle regole.

Un primo esercizio definitorio è stato avanzato dalla Commissione europea. L'acronimo Tca (*Transnational company agreements*) denota «gli accordi che individuano impegni reciproci, la cui applicazione si estende ai territori di più Stati e che sono conclusi dai rappresentanti di un'impresa o un gruppo di imprese, da un lato, e dai rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, e che riguardano condizioni di lavoro e/o relazioni tra datori di lavoro, propri dipendenti e loro rappresentanti»⁴. All'interno di questa grande categoria è utile separare gli accordi europei da quelli mondiali. L'obiettivo è selezionare una porzione di pratica negoziale che, svolgendosi in Europa, presenta potenzialità evolutive più marcate, grazie a un insieme di soggetti e regole più coeso e omogeneo.

In una propria mozione, la Ces cerca di sbrigliare almeno la matassa terminologica⁵. La Ces riconosce nel termine Tca l'insieme complessivo degli accordi transnazionali firmati da rappresentanti dei lavoratori e imprese multinazionali, distinguendo tra accordi mondiali (Ifa) e accordi europei (Efa). Ciò che distingue un accordo europeo o internazionale è la firma dei soggetti (ad esempio, federazioni sindacali europee o federazioni sindacali internazionali) e/o il campo di applicazione geografico dell'accordo.

È un percorso che effettua anche il Parlamento europeo, perdendo però la classificazione terminologica proposta dalla Ces. Il Parlamento europeo circoscrive il proprio parere agli accordi europei per fornire elementi nuo-

⁴ Questa definizione appare per la prima volta in uno *staff document* della Commissione europea (2008), ed è ancora molto utilizzata. È questa, ad esempio, la definizione cui devono attenersi i gestori del database della Commissione europea sugli accordi quadro transnazionali per selezionare i testi da catalogare.

⁵ Nel giugno 2012 il Comitato esecutivo della Ces ha adottato una *discussion note, More and Better European Company Framework Agreements: Enhancing Trade Unions in Transnational Negotiations with Transnational Companies*. Di seguito le posizioni della Ces sono state definite, nell'ottobre 2012, nel documento di risposta a una consultazione pubblica lanciata dalla Commissione europea sugli accordi transnazionali con le imprese multinazionali, *Position of the ETUC: European Commission's Consultation on the Transnational Company Agreements (TCAs)*.

vi e più stringenti alla nozione di accordo transnazionale con le multinazionali⁶. In questa fonte, sono «accordi europei» gli accordi conclusi tra federazioni sindacali europee e imprese individuali o federazioni di imprenditori, segnando così un chiaro confine che, da un lato, delimita l'estensione del concetto di Tca (europei) ad accordi siglati da federazioni sindacali europee (e quindi non da altri attori, come ad esempio le federazioni sindacali internazionali o i Comitati aziendali europei), dall'altro, lo estende alle associazioni datoriali europee oltre che, ovviamente, alle singole multinazionali.

La definizione del Parlamento europeo coglie il plauso della confederazione sindacale europea non tanto perché procede a un'esauritiva concettualizzazione della pratica dei Tca, ma perché indirizza, in tutto il documento e non solo nel punto richiamato, una modalità di gestire il negoziato, ovvero si apprezza lo sforzo politico piuttosto che definitorio. È infatti obiettivo dichiarato della Confederazione europea dei sindacati rafforzare il ruolo delle federazioni sindacali europee come soggetti titolari del diritto a negoziare e a firmare accordi transnazionali⁷.

Il Parlamento europeo, infine, prova a elencare gli elementi che caratterizzano un accordo al fine di procedere all'individuazione dei testi che possono essere classificati come accordi, così da distinguerli da testi che hanno valore dichiarativo o di impegno unilaterale. Il punto 10 suggerisce che un accordo è tale se, oltre alla volontà espressa delle parti di sottoscrivere impegni obbligatori, il testo preveda la dichiarazione di mandato, il luogo e la data di conclusione dell'accordo, la sua durata o termine, l'ambito applicativo geografico e materiale, la materia su cui verte l'accordo, la clausola di miglior favore per il lavoratore, le condizioni per rescindere l'accordo, le misure per la soluzione delle dispute.

A una prima lettura, si evince che alcuni elementi individuati dal Parlamento europeo sono utili a un'opera definitoria di un accordo transnazionale, almeno per distinguerli dai non-accordi (ad esempio: data e luogo, acquisizione del mandato, ambito applicativo). Altri elementi hanno quasi valore pedagogico, ovvero invitano le parti a considerare clausole utili a una

⁶ Si tratta del Report sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale, 2012/2292(INI). Iniziativa del parlamentare europeo Thoma Haendel, è stato adottato dalla Commissione parlamentare Occupazione il 16 giugno 2013, l'adozione in plenaria è attesa nel settembre 2013.

⁷ Vedi nota 3.

migliore gestione degli impegni assunti pur non essendo tali clausole necessarie a qualificare un accordo come tale (ad esempio, la clausola per la soluzione delle dispute sull'applicazione dell'accordo).

Ancora una volta, quindi, la necessità di «definire» si confonde con il desiderio di «regolare». L'opera di concettualizzazione della pratica degli accordi con le imprese multinazionali rimane incompiuta anche perché continua a muoversi tra l'esigenza di comprendere il fenomeno, da un lato, di soddisfare esigenze politiche contingenti volte a gestire in modo ordinato il fenomeno, dall'altro.

In realtà, la definizione della Commissione europea sopra richiamata ha il merito di porre nel recipiente elaborativo un'insieme estensivo di pratiche, al fine di cogliere le diverse sfaccettature del fenomeno e provvedere a far emergere opzioni politiche efficaci rispetto agli obiettivi prefissati da chi intende inquadrare il fenomeno in regole più chiare. Ad esempio, sulla base dell'ampia definizione proposta dalla Commissione europea appare arbitrario escludere dall'insieme dei Tca gli accordi costituiti e già regolati dalla normativa europea. Gli accordi che istituiscono i Cae⁸ hanno tutte le caratteristiche della definizione di Tca: contengono impegni reciproci, sono firmati da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese multinazionali, trovano applicazione in più paesi e riguardano i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro.

Inoltre, in molti riconoscono (e lo fa anche la Ces) nell'esperienza negoziale introdotta dalla direttiva 94/45 (oggi direttiva 2009/38) una formidabile scuola di negoziazione transnazionale. Esperienza di tal successo che la formula contrattuale ha costituito il punto di mediazione per sciogliere il nodo della conservazione dei diritti acquisiti in materia di partecipazione dei dipendenti per le imprese coinvolte in talune operazioni societarie transnazionali⁹.

⁸ Da non confondere gli accordi che istituiscono il Cae, ai sensi della direttiva 2009/38/EU, dagli accordi transnazionali firmati dai Cae sulla cui legittimità sono stati sollevati alcuni dubbi, come è ben spiegato in Commissione europea (2012).

⁹ Qui il riferimento è alla Direttiva 2001/86 (dell'8 ottobre 2001) che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, alla Direttiva 2003/72/CE del Consiglio (del 22 luglio 2003) che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, alla Direttiva 2005/56/CE (del 26 ottobre 2005) relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitale, alla Direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 aprile 2004 concernente le offerte pubbliche di acquisto.

Escludere dalla casistica delle negoziazioni transnazionali con le imprese multinazionali queste esperienze vuol dire trascurare soluzioni giuridiche o procedurali che hanno invece consentito la conclusione di migliaia di accordi transnazionali. In effetti, queste direttive introducono quadri normativi nell'ambito dei quali le parti negoziano un obiettivo prefissato, ma nella libertà di giungere a un accordo. Ci si potrebbe chiedere se la forza della norma comunitaria risieda nella forza cogente della norma (ad esempio il timore di essere sanzionati) o nella formulazione di regole negoziali che esaltano l'autonomia negoziale.

Un indizio può orientare la nostra valutazione. Nella pratica applicativa della Direttiva 94/45 meno della metà delle circa 2.200 multinazionali obbligate dalla direttiva hanno realmente costituito un Cae. Le sanzioni sono state comminate in un numero limitatissimo di casi: spesso riguardano violazioni nei diritti del Cae piuttosto che il comportamento ostativo dell'impresa al negoziato che deve istituire il Cae. Chi non ha costituito un Cae non è, nei fatti, sanzionato. Eppure, l'assenza di una sanzione efficace non ha impedito di giungere migliaia di volte ad accordi per l'informazione e la consultazione transnazionale dei dipendenti, per la costituzione dei Cae, per il rinnovo degli accordi esistenti, per ampliare le prerogative dei Cae o per contrattualizzare prassi consolidate.

Quali certezze offre la direttiva Cae ai soggetti negozianti? Innanzitutto la titolarità del negoziato sia dal lato datoriale (con la definizione di gruppo di impresa, i criteri di determinazione del controllo societario e la definizione di management centrale) sia dal lato dei lavoratori (con la definizione della delegazione speciale di negoziazione); l'effetto giuridico dell'accordo concluso, i cui esiti sono direttamente esigibili negli ordinamenti giuridici dei paesi membri coinvolti in virtù di una qualificazione europea dell'accordo raggiunto, rafforzata dalle misure di trasposizione della direttiva in ogni Stato membro; le regole del gioco: la direttiva stabilisce tempi e modi della negoziazione, regolando in modo eteronomo questioni controverse come la protezione dei lavoratori coinvolti nella negoziazione o predeterminando le regole della riservatezza.

Ma quella dei Cae non è la sola esperienza che ispira imprese e rappresentanti dei lavoratori nella negoziazione di accordi transnazionali. La capacità di negoziare nasce e si forma nel contesto nazionale, ovvero nelle regole e prassi che normano la contrattazione collettiva con le fonti private e pubblicistiche. Fonti che fanno del contratto collettivo certamente un atto

privato, ma riconoscendogli spesso la capacità di coprire interessi generali o di assolvere a ragioni di ordine pubblico. Ecco quindi che molti conferiscono alla tradizione comune (in quanto maggiormente diffusa) dell'ordinamento comunitario una concezione di contratto che abbisogna di un'attenzione particolare del legislatore perché è «collettivo». Una qualità che si perderebbe nel qualificare un accordo transnazionale sotto il diritto internazionale dei contratti, lasciando così scoperta la parte sindacale di un profilo di tutela ritenuto necessario a bilanciare il potere negoziale con la controparte datoriale (si vedano le misure di estensione dell'efficacia degli accordi, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori che negoziano, la capacità di intraprendere azioni collettive per forzare la firma o il rispetto dell'accordo, il principio del «maggior favore» nella gerarchia tra contratti collettivi).

Una definizione ampia di accordo internazionale (Tca) consente quindi di individuare quel «patrimonio comune» che può ispirare un'iniziativa legislativa europea. Individuare il patrimonio comune è il punto di partenza per qualsiasi tentativo di mettere ordine nella negoziazione transnazionale con le multinazionali. È l'operazione che mostra la metà della luna opposta a quella che il Parlamento europeo si è affrettato a illuminare, per il permanente bisogno del legislatore comunitario di dirsi consapevole delle diversità dei sistemi nazionali che convivono nel complesso delle relazioni industriali europee. Del resto, chi ha voluto firmare e applicare accordi transnazionali ha voluto gettare uno sguardo oltre le diversità, cercando ciò che unisce piuttosto che arrendersi a ciò che divide¹⁰.

3. Verso un quadro legale opzionale per gli accordi europei

Sulla base di questa lezione, nasce l'esigenza di offrire un terreno di azione alle parti sociali europee che desiderano intraprendere relazioni contrattuali di tipo transnazionale. La fonte comunitaria può offrire maggiori certezze a coloro che, animati da un intento comune, volontariamente decidono di (auto)regolare insieme.

¹⁰ La tensione tra diversità e ricerca di intenti comuni nell'applicazione dei Tca emerge bene nel rapporto (del 2011) commissionato dalla Direzione generale Occupazione della Commissione europea a Labour asociados, coordinato da Ricardo Rodriguez, *Study on the Characteristics and Legal Effects of Agreements between Companies and Workers' Representatives*.

Innanzitutto, sembra inevitabile un ancoraggio dell'accordo transnazionale al diritto europeo, per garantire una qualificazione dell'accordo sottoscritto nel diritto comunitario. Dare dignità giuridica a un accordo europeo, non già inquadrato in normative esistenti, consente di liberare la negoziazione transnazionale dall'esigenza di inventare di volta in volta il meccanismo che rende esigibile l'accordo transnazionale in ordinamenti nazionali diversi. Al contrario, la fonte europea può offrire la certezza che in ogni ordinamento la natura dell'accordo sia riconosciuta con metri di giudizio comuni e uniformi, anche nelle sedi giudiziarie. E questo è il punto di partenza per dare risposta all'esigenza di mettere ordine tra i soggetti legittimati a firmare accordi transnazionali.

Su questo, alcune federazioni europee si sono proposte come soggetti firmatari per nome e conto dei propri affiliati nazionali, quindi attraverso una trasmissione di mandato a negoziare dal basso, inquadrato in procedure democratiche che danno voce e ruolo ai lavoratori coperti dall'accordo. Il Parlamento europeo, oggi, sembra cogliere l'importanza della strada che buona parte del sindacalismo continentale ha fatto nel ricondurre in percorsi predeterminati e democratici le negoziazioni transnazionali. In questo, ha seguito una posizione molto esplicita della Confederazione europea dei sindacati espressa nei documenti sopra richiamati.

Per quanto riguarda la firma da parte datoriale, la via da percorrere sembra ancora quella della legittimazione del management centrale (ovvero della casa madre che esercita il controllo sulle filiali o imprese del gruppo soggette all'accordo) a impegnare l'intero perimetro aziendale che l'accordo intende coprire.

Si iniziano così a profilare gli elementi che dovrebbero comporre il quadro opzionale di regole per la negoziazione transnazionale. Questo dovrà farsi carico di risolvere questioni che meritano una fonte eteronoma per preconstituire quelle clausole ricorrenti e necessarie che non sarebbero l'oggetto del confronto. Si auspica quindi un intervento promozionale che possa, ad esempio, chiarire la natura giuridica dell'accordo sottoscritto, gli elementi formali dell'accordo, il rapporto tra fonte contrattuale europea e nazionale, stabilendo il principio di maggior favore per il lavoratore tra due norme concorrenti in contratti di livello diverso. Ancora: si possono proporre forme di conciliazione in sedi europee per offrire una via di uscita a conflitti sull'applicazione dei contratti transnazionali che le procedure interne ai contratti non abbiano potuto risolvere.

Ma la negoziazione transnazionale ha veramente bisogno di un quadro regolamentativo? Del resto sono stati conclusi più di 200 accordi in un ambiente completamente libero da regole. In effetti non bisogna trascurare la forza intrinseca di un accordo derivante dal riconoscimento reciproco delle parti negoziali e rafforzato dalla trasparenza della negoziazione, dalla trasmissione corretta del mandato verso i firmatari europei, dalla chiarezza degli impegni sottoscritti e dalla capacità di pressione che le parti possono mutuamente esercitare sulla controparte per pretendere il rispetto degli impegni.

Questo rafforza l'idea che l'intervento del legislatore europeo deve essere promozionale e non invasivo rispetto all'autonomia delle parti di impegnarsi. Un'eventuale normativa quadro dovrebbe creare un ambiente favorevole per coloro che fino a oggi hanno trovato nell'indeterminatezza delle regole un fattore disincentivante. Abbiamo visto come le negoziazioni per la costituzione dei Cae abbiano trovato una spinta positiva nelle poche, ma efficaci, regole di negoziazione piuttosto che nel timore della sanzione.

L'obiettivo, quindi, è di avere più accordi e accordi più efficaci. Nella sua posizione, la Ces prova a mettere in fila gli argomenti che fanno guardare con favore allo sviluppo ulteriore di questa nuova dimensione negoziale. Innanzitutto, la transnazionalità dell'impresa impone un'uniformità di trattamento nelle relazioni industriali e nelle condizioni di lavoro nelle unità che compongono l'impresa multinazionale. Si ritiene, inoltre, che gli accordi transnazionali possano mitigare gli effetti concorrenziali sulle condizioni di lavoro nelle ristrutturazioni transnazionali, offrendo tutele nuove e più efficaci ai diritti acquisiti dei lavoratori.

Gli accordi transnazionali aiutano, infine, l'attivazione di percorsi negoziali in paesi dove la contrattazione collettiva è più debole e non riesce a intervenire in materie che in molti paesi europei sono invece oggetto di negoziazione, come l'accesso a informazioni sulle scelte strategiche dell'impresa, la tutela della rappresentanza, la gestione dei percorsi di carriera, la formazione professionale, il riconoscimento delle competenze acquisite sul luogo di lavoro, l'innalzamento degli standard di sicurezza sul luogo di lavoro, le politiche di risorse umane volte all'anticipazione del cambiamento.

4. Brevi riflessioni conclusive

Ci si appresta quindi a vivere una fase nuova nella promozione della negoziazione transnazionale con le imprese multinazionali. Dalla logica dello

scambio di esperienze per la diffusione delle buone pratiche, ci si dirige verso una concettualizzazione del fenomeno che deve portare a proposte volte a costruire un ambiente idoneo alla negoziazione, agendo sul coordinamento, rafforzando le procedure interne decise dai sindacati nella loro autonomia, fino alla proposta legislativa promozionale di un quadro opzionale di regole per la negoziazione transnazionale.

Il quadro legale opzionale di diritto europeo sarebbe più semplice da realizzare perché potrebbe utilizzare le tecniche legislative dei trattati, compresi i percorsi di proposta legislativa affidati al dialogo sociale. Ma sarebbe efficace per gli accordi quadro europei (Efa), mentre gli accordi mondiali continuerebbero a muoversi nell'ambito del diritto internazionale. Portando a sintesi la breve analisi sopra proposta, una possibile definizione di Efa potrebbe essere la seguente: accordi, non già regolati da direttive europee, aventi a oggetto impegni obbligatori sottoscritti da imprese multinazionali e rappresentanze transnazionali dei lavoratori, anche in nome e per conto di persone o soggetti da loro rappresentati in virtù di un mandato conferito e verificabile, il cui campo di applicazione è circoscritto, in prevalenza o esclusivamente, alle operazioni e ai lavoratori dell'impresa multinazionale sul territorio dell'Unione Europea.

Nell'ambito di questa categoria può muoversi il legislatore comunitario nel formulare ipotesi di regolamentazione atte a consentire agli attori negoziali di agire in un quadro normativo ad hoc, teso a rendere più fluido lo svolgersi delle relazioni tra i soggetti che vogliono negoziare e dare applicazione ai propri impegni contrattuali. Sarà il quadro normativo a indicare i soggetti e le modalità che meglio si prestano a fornire dignità giuridica europea, e quindi spendibile in ogni ordinamento, agli accordi sottoscritti. Il quadro legale opzionale dovrà individuare i soggetti titolati a firmare gli accordi, il rapporto tra gli accordi europei e quelli di diritto nazionale, alcuni aspetti delle procedure negoziali (compresa la formazione del mandato), la protezione dei lavoratori, gli elementi formali necessari a rendere valido l'accordo (data, luogo, scadenza, firma), i meccanismi per la soluzione delle dispute e dei conflitti relativi all'applicazione dell'accordo.

Resterebbe aperta la possibilità di sottoscrivere Efa in altre modalità, ma a questo punto in assenza delle garanzie e della fluidità garantita dal quadro legale opzionale. È in questa prospettiva che dovrà muoversi chi vuole portare un contributo all'uropeizzazione delle relazioni industriali.

Riferimenti bibliografici

- Commissione europea (2012), *Expert Group - Transnational Company Agreements Report*, 31 gennaio, Bruxelles (in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>).
- Commissione europea (2008), *The Role of Transnational Company Agreements in the Context of Increasing International Integration*, SEC(2008)2155, 2 luglio, Bruxelles.
- Leonardi S. (a cura di) (2012), *Transnational Company Agreement*, Roma, Ediesse.
- Sciarra S. (2013), *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempo di crisi*, Roma-Bari, Laterza.
- van Hoek A., Hendrickx F. (2009), *International Private Law Aspects and Dispute Settlement related to Transnational Company Agreements*, rapporto di studio, Bruxelles, Commissione europea.

ABSTRACT

L'Europa è un terreno fertile per l'esplorazione di un sistema di relazioni industriali nuovo e transnazionale perché qui l'uropeizzazione delle relazioni industriali agisce da decenni e muove in quadri normativi armonizzati, sicuramente più che in ogni altra macroregione del mondo. È naturale quindi che si guardi con interesse agli accordi transnazionali con le imprese multinazionali, per riconfigurarli in una dimensione amplificata negli obiettivi e nel tenore. Dalla logica dello scambio di esperienze per la diffusione delle buone pratiche, ci si dirige verso una concettualizzazione del fenomeno che deve portare a proposte volte a costruire un ambiente idoneo alla negoziazione, agendo sul coordinamento, rafforzando le procedure interne decise dai sindacati nella loro autonomia, fino alla proposta legislativa di un quadro opzionale di regole per la negoziazione transnazionale.

Gi autori sostengono l'idea che l'intervento del legislatore europeo deve essere promozionale e non invasivo rispetto all'autonomia delle parti di impegnarsi. Un'eventuale normativa quadro dovrebbe creare un ambiente favorevole per coloro che fino a oggi hanno trovato nell'indeterminatezza delle regole un fattore disincentivante. Il quadro legale opzionale dovrà individuare i soggetti titolati a firmare gli accordi, il rapporto tra gli accordi europei e quelli di diritto nazionale, alcuni aspetti delle procedure negoziali (compresa la formazione del mandato), la protezione dei lavoratori, gli elementi formali necessari a rendere valido l'accordo (data, luogo, scadenza, firma), i meccanismi per

la soluzione delle dispute e dei conflitti relativi all'applicazione dell'accordo. Resterebbe aperta la possibilità di sottoscrivere Efa in altre modalità, ma a questo punto in assenza delle garanzie e della fluidità garantita dal quadro legale opzionale.

Europe is fertile soil for exploring new patterns of transnational industrial relations. This is because the Europeanisation of industrial relations is a long-standing practice which operates within harmonized regulatory frameworks, certainly more so than in any other macro-region of the world. It is natural, therefore, to look with increased interest at transnational agreements with multinational companies in order to redefine the latter within a new dimension that is broader in both its objectives and its contents. Starting from the principle of exchanging best practices, we move towards conceptualizing this phenomenon as a preliminary step to creating an enabling environment for those who wish to enter into mutual commitments at European level. The process should involve greater trade union coordination, the enhancement of internal procedures autonomously established by the European federations, up to the proposal for an optional legal framework.

The Authors support the idea that any possible legal initiatives in this field should respect and promote the autonomy of social partners. A legal initiative should create an enabling legal environment for those who have been discouraged from engaging in negotiations at transnational level because of the absence of rules. An optional legal framework will identify the players entitled to sign collective agreements, the relationship between European agreements and those signed at national level, the formal elements which make an agreement valid (date, venue, expiry date, signature), and mechanisms for settling disputes and conflicts. There are other conditions under which transnational agreements could be signed but, in this case, they would lack the guarantees and transparency of the legal optional framework.