



La dimensione poliedrica ed emergente delle relazioni di lavoro*

Edoardo Ales**

1. La dimensione transnazionale: una definizione per sottrazione

A tal fine, sembra opportuno prendere le mosse da una definizione per sottrazione, in positivo e in negativo, dalle dimensioni regolative classiche delle relazioni di lavoro: la dimensione nazionale, la dimensione sovranazionale e quella internazionale. Di conseguenza sarà necessario, per definire la dimensione transnazionale, fornire definizioni (funzionalizzate) delle altre dimensioni:

- per dimensione nazionale delle relazioni collettive, talvolta istituzionalizzata e tripartita, si intende quella creata dalle parti sociali operanti a qualsiasi livello, spesso sullo sfondo di una disciplina legale, le cui regole, unilaterali o negoziate, trovano (almeno potenziale) applicazione ai lavoratori e ai datori di lavoro stabiliti e operanti nei confini di uno Stato sovrano;
- per dimensione sovranazionale, istituzionalizzata, delle relazioni collettive, si intende quella creata dalle parti sociali europee nell'ambito del «dialogo sociale comunitario», con l'obiettivo di modificare i sistemi nazionali di relazioni di lavoro a livello intersettoriale o di settore, anche attraverso un'attività di *lobbying* nei confronti delle istituzioni dell'Unione Europea¹;

* Il saggio riproduce, con alcune modifiche, la relazione tenuta al IX Convegno internazionale in memoria di Marco Biagi «Europa 2020: prospettive comparate e azione transnazionale. Exit strategies per i mercati del lavoro, le relazioni industriali e la gestione delle risorse umane», svoltosi a Modena dal 17 al 19 marzo 2011.

** Edoardo Ales è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Cassino e del Lazio Meridionale, e docente di Eu Labour Law and Policy presso la Luiss «Guido Carli».

¹ Se si condivide l'opinione secondo la quale i risultati del «dialogo sociale europeo» (intersettoriale), trasposti in Decisione del Consiglio ai sensi degli artt. 154 e 155, comma 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, devono essere considerati come uno strumento per la realizzazione del diritto dell'Unione Europea, si deve concludere che essi appartengono alla dimensione sovranazionale delle relazioni industriali, non rientrando nella definizione di transnazionale appena proposta. Per una situazione che presenta forti tratti di

- per dimensione internazionale delle relazioni collettive, istituzionalizzata e tripartita per eccellenza, si intende quella che si è sviluppata nell'ambito dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), che trova la sua formalizzazione mediante dichiarazioni, convenzioni e raccomandazioni.

Di conseguenza, per dimensione transnazionale delle relazioni collettive si intende quella creata dai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese (o da una singola impresa) multinazionali nel momento in cui concordano (o accettano) regole che trovano applicazione al di là dell'ambito nazionale (differenziazione in positivo dalla dimensione nazionale), senza, per questo, appartenere alla dimensione sovranazionale o internazionale (differenziazione in negativo dalla dimensione sovranazionale o internazionale).

2. Le quattro tipologie di transnazionale

Nonostante che la definizione della dimensione transnazionale sia stata formulata per sottrazione/differenziazione, l'indagine empirica dimostra come i suoi contenuti siano solo in parte autonomi rispetto ai sistemi sovranazionale e internazionale di relazioni di lavoro e ai loro sistemi giuridici di riferimento (rispettivamente quello dell'Unione Europea e quello dell'Oil). Proprio l'indagine empirica consente di classificare in tipologie i diversi contenuti della dimensione transnazionale, secondo le loro modalità di interazione con i sistemi giuridici sottesi alla dimensione sovranazionale e internazionale delle relazioni di lavoro.

Quattro sono le tipologie di transnazionale che emergono dall'analisi: il transnazionale «indotto» (*prompted*); il transnazionale «derivato» (*spun-off*); il transnazionale «modellato» (*modelled*); il transnazionale «spontaneo» (*spontaneous*).

2.1. Il transnazionale «indotto»

Varie forme d'interazione tra le parti sociali europee e il diritto, le istituzioni o le politiche comunitarie in senso ampio, possono essere ricondotte a quello che definiamo transnazionale «indotto». Questo è il caso:

anomalia, vedi l'Accordo sulla protezione della salute dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione e utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono (2006/C 279/02).

- degli *European Autonomous Framework Agreements* (o degli *Action Plans*) sottoscritti tra il 2002 e il 2010;
- dei risultati del Dialogo sociale europeo settoriale, se non attuati da una decisione del Consiglio;
- degli accordi che istituiscono Comitati aziendali europei (Ewc), Comitati aziendali in seno alla *Societas Europaea* (Sewc) e Comitati aziendali in seno alla *Societas Cooperativa Europaea* (Scewc).

2.1.1. *Gli European Autonomous Framework Agreements*

Se, da un lato, essi sono conclusi autonomamente, dall'altro, sono il più delle volte «indotti» dalle istituzioni o ispirati alle politiche dell'Unione Europea. Ciò è avvenuto con riferimento a tre dei quattro accordi sinora sottoscritti. Si tratta di quelli relativi al telelavoro (2002), allo stress lavoro-correlato (2004) e al mercato del lavoro inclusivo (2010). Essi sono stati indotti rispettivamente:

- dall'invito del Consiglio e della Commissione europea all'apertura di negoziati su modalità di lavoro flessibili, tra cui il telelavoro;
- dalla necessità di specifiche azioni comuni in materia di stress lavoro-correlato, che anticipa una consultazione della Commissione;
- dai programmi di lavoro del Dialogo sociale europeo per il 2006-2008 e il 2009-2010, in cui le parti sociali europee ribadiscono il loro sostegno alla Strategia di Lisbona, ad armonizzare la propria azione con la strategia di crescita e occupazione e, ultimo ma non meno importante, ad attuare i principi comuni di flessicurezza negoziale nei mercati del lavoro inclusivi².

Lo stesso Accordo Quadro sulle molestie e violenze sul lavoro (2007), nel quale non vi sono riferimenti alle istituzioni e alle politiche dell'Unione, è stato completato dalle *Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work*, concordate dalle parti sociali nel settembre 2010 sotto l'egida della Commissione europea.

Analoghe conclusioni possono essere tratte per quanto riguarda i programmi d'azione delle parti sociali europee *Framework of actions on lifelong development of competencies and qualifications* (2002) e *Framework of actions on gender equality* (2005), riguardanti rispettivamente il tema della formazione professionale continua e dell'uguaglianza di genere, entrambi volti a contribuire all'implementazione della Strategia di Lisbona. Di conseguenza,

² Vedi anche l'impegno della Commissione contenuto in COM(2010)758, p. 17.

i documenti transnazionali che danno seguito a questi programmi d'azione generale (ad esempio, nel caso del primo, la dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario sul tema del *lifelong development of competencies and qualifications* del 2002) possono essere ricompresi nel transnazionale «indotto». Così, non a caso, il Trattato di Lisbona (2007) aggiunge l'art. 152 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, che testualmente recita: «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».

2.1.2. Il Dialogo sociale europeo settoriale

Se non attuati da una Decisione del Consiglio, anche i prodotti del Dialogo sociale europeo settoriale (Dses) si collocano nella prospettiva del transnazionale «indotto», quale che sia il loro status giuridico e la loro finalità. Infatti, come noto, sin dal 1998 il Dses è stato stimolato dalla Commissione europea per il tramite dei Comitati sul Dialogo sociale settoriale, nell'ambito dei quali le parti sociali europee di settore negoziano all'ombra del sovranazionale.

2.1.3. I Comitati aziendali europei

Da ultimo, certo non in ordine di importanza, un esempio fondamentale di transnazionale «indotto» è rappresentato dagli accordi che istituiscono Comitati aziendali europei (Ewc), Comitati aziendali in seno alla Societas Europaea (Sewc) e Comitati aziendali in seno alla Societas Cooperativa Europaea (Scewc), attivati come sono da direttive del Consiglio, rispettivamente la 94/45/CE (come rifiuta la direttiva 2009/38), la 2001/86/CE e la 2003/72/CE. Andando oltre la considerazione ottimistica o pessimistica delle loro potenzialità nella costruzione di un'identità europea, qui sarà sufficiente rilevare come, strutturalmente, Ewc, Sewc e Scewc siano istituzioni transnazionali per eccellenza, dal momento che sono costituiti in gruppi o società (di dimensioni comunitarie) multinazionali e che i loro componenti provengono almeno da due Stati membri.

2.2. Il transnazionale «derivato»

Alla luce di quanto detto circa l'appartenenza al transnazionale «indotto» degli accordi che istituiscono Comitati aziendali europei (Ewc), gli *European* o *International Framework Agreements* sottoscritti dagli Ewc con i grup-

pi o le imprese multinazionali possono essere considerati come transnazionale «derivato» dal diritto dell'Unione Europea. Invero essi eccedono l'ambito di azione degli Ewc, teoricamente limitato all'informazione e alla consultazione, fornendo una regolamentazione transnazionale di questioni rilevanti e delicate. Pertanto, come caratteristica principale del transnazionale «derivato» potrebbe indicarsi il fatto che gli Ewc operano come istituzioni transnazionali apparentemente al di fuori delle proprie competenze, a prescindere dall'appoggio esterno dei sindacati internazionali, europei o nazionali. Per questo, non possono essere considerati come una mera estensione delle relazioni industriali nazionali.

Secondo le diverse modalità di recepimento della direttiva sugli Ewc (a sua volta influenzata dalle differenti tradizioni di relazioni industriali di ogni Stato membro), i componenti possono essere eletti all'interno di liste sindacali, nominati dalle organizzazioni sindacali, ma anche direttamente eletti dai lavoratori, fuori quindi da qualsiasi ambito sindacale. Ne discende che, soggetti non necessariamente sindacalizzati, non solo contrattano, ma lo fanno anche su materie che in determinati Stati membri cadono sotto l'esclusiva competenza delle organizzazioni sindacali. Viceversa, i componenti sindacali degli Ewc sono chiamati ad affrontare argomenti che in alcuni Stati membri sono di competenza esclusiva dei *Works Councils* (consigli di fabbrica).

Tra i molti possibili, alcuni esempi possono aiutarci a comprendere il diversificato ambito di azione e il consequenziale ruolo che il transnazionale «derivato» sta svolgendo attualmente nella dimensione transnazionale (e nazionale) delle relazioni di lavoro. Alla General Electric Plastic Europe B.V. (Gepe) sono stati sottoscritti nel 2002 e nel 2004 due accordi che si occupano, rispettivamente, dell'utilizzo di sistemi di comunicazione elettronica e di *screening* pre-impiego (cosiddetto *background control*). Si tratta di temi complessi ed estremamente delicati, spesso strettamente regolamentati dalle normative nazionali. Infatti, entrambi gli accordi contengono una clausola di salvaguardia giusta la quale, supponendosi «applicabili per tutti i siti europei della società, tutta la legislazione locale sarà presa in considerazione. Tuttavia, nel caso qualsiasi parte dell'accordo sia in conflitto con normative nazionali e/o europee, quest'ultime prevalgono». Ulteriormente, anche per lo *screening* pre-impiego, «al fine di conformarsi alle normative locali le linee guida nazionali devono essere unificate. Nel caso in cui alcune attività siano proibite dalla legge locale, questo è segnato con

un asterisco». Analogamente, per quanto attiene l'utilizzo di sistemi di comunicazione elettronica, «la violazione di qualsiasi delle norme summenzionate e delle linee guida possono portare a provvedimenti disciplinari fino al licenziamento».

Il fatto che i documenti transnazionali «derivati» tocchino anche temi complessi e delicati, è confermato dall'Accordo europeo del Porr Gruppe AG (Austria) del 2003 sulla protezione dei dati. L'accordo disciplina la raccolta, la valutazione e la trasmissione dei dati registrati dei dipendenti all'interno della società o alle autorità nel senso più ampio, «sotto la stretta osservanza del diritto sia nazionale sia internazionale». Gli accordi Gepe e Porr mostrano, altresì, come gli Ewc stiano assumendo lo stesso ruolo che i *Works Councils* svolgono a livello nazionale all'interno dei gruppi multinazionali provenienti da Stati membri in cui il modello di codeterminazione è dominante.

Alle stesse conclusioni, con riferimento a un modello di relazioni industriali misto (anglo-tedesco), si può giungere leggendo l'Accordo disciplinante la scissione della Ford Visteon (*Agreement governing the separation of the Ford Visteon organisation*), sottoscritto presso la Ford of Europe nel 2000, che ha disciplinato (avrebbe dovuto disciplinare) il trasferimento a entità giuridiche distinte di nuova costituzione (*newco*) delle attività di Visteon di proprietà di Ford of Europe e dei dipendenti in quel momento occupati.

Un ulteriore esempio di accordo transnazionale «derivato», *soft* nella strumentazione ma dai contenuti decisamente *hard*, è rappresentato dalla Carta dei principi di gestione sociale (*Charter of the principles of social management*) adottata dal Dexia Group (Belgio-Francia) nel 2002. Questo disciplina, sotto forma di impegno unilaterale del gruppo condiviso con l'Ewc, il dialogo sociale, l'occupazione (competenze, formazione professionale e di lingua, informazioni sulle attività del gruppo, ampliamento dei livelli occupazionali) e la mobilità all'interno del gruppo.

2.3. Il transnazionale «modellato»

Nell'ultimo decennio un numero crescente di gruppi e di aziende multinazionali ha iniziato ad adottare «testi» transnazionali. Direttamente o indirettamente «modellati» su norme internazionali, essi sono stati, in parte, contrattati con (diversi tipi di) rappresentanze dei lavoratori, in parte, elaborati unilateralmente dalle imprese e poi condivisi con le rappresentanze dei la-

voratori. Andando oltre la questione se detti «testi» transnazionali debbano essere considerati come funzionali all'auto-promozione dell'immagine dell'impresa come socialmente responsabile, strutturalmente parlando essi costituiscono, allo stato attuale, un'espressione importante della dimensione transnazionale delle relazioni industriali.

Per quanto riguarda il modello cui essi si ispirano, si deve fare riferimento ai quattro principi e diritti fondamentali nel lavoro, come specificati nella Dichiarazione Oil del 1998. «Vale a dire: (a) libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva [C87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948; C98 diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949], (b) l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio [C29 Convenzione sul lavoro forzato, 1930; C105 Abolizione della Convenzione sul lavoro forzato, 1957], (c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile [C138 Convenzione sull'età minima, 1973; C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999], e (d) l'eliminazione della discriminazione in materia di occupazione e impiego [C100 Convenzione sull'uguaglianza retributiva, 1951; C111 Convenzione sulle discriminazioni (impiego e occupazione), 1958; C135 Convenzione sulle rappresentanze dei lavoratori, 1971]».

Peraltro, già nel 1997 la normativa Oil aveva ispirato le parti sociali europee nella definizione, nel quadro del Dialogo sociale europeo settoriale, del Codice di condotta in materia di diritti fondamentali del lavoro sul luogo di lavoro (*Code of conduct on fundamental labour rights at work*) per le aziende operanti nel settore tessile e dell'abbigliamento.

I quattro *principi e diritti fondamentali sul lavoro* sono poi stati inseriti all'interno del *Global Compact* delle Nazioni Unite del 2000 (Principi 3, 4, 5 e 6), nel quadro della strategia sui diritti umani («il diritto umano alla costituzione di organizzazioni sindacali», come previsto dai principi della responsabilità sociale adottati dalla DaimlerCrysler nel 2002).

Nel frattempo, i suddetti principi sono stati specificati e arricchiti dalle Linee guida per le multinazionali dell'Ocse (*Oecd Guidelines for Mnc*) nel 2000 (esplicitamente richiamate, ad esempio, dall'Eads Nv *International Framework Agreement* del 2005 e dal G4S *Global Agreement on Ethical Employment Partnership* del 2008). Secondo le linee guida, le multinazionali devono, tra l'altro, attuare un sistema di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori simile a quello previsto dal diritto comunitario; «osservare standard di lavoro e di relazioni industriali non meno favorevoli di quelli os-

servati dai datori di lavoro comparabili nel paese ospitante; prendere misure adeguate per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro nelle attività; impiegare, nella massima misura possibile, il personale locale e fornire formazione, al fine di migliorare i livelli di competenze professionali, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, le competenti autorità governative; non minacciare il trasferimento dell'impresa o di parte di essa in altri Stati, né il trasferimento dei lavoratori dall'impresa ad altri impianti in paesi diversi, al fine di influenzare ingiustamente negoziati o di ostacolare l'esercizio del diritto di organizzazione».

I riferimenti ai documenti Oil si sono moltiplicati nei testi transnazionali conclusi successivamente al 2000, includendo, tra le altre, le tematiche del salario minimo, dell'orario di lavoro, della salute e sicurezza, della prevenzione dell'Hiv/Aids, della qualificazione e formazione, della protezione dei livelli occupazionali.

Il riferimento agli standard internazionali è una caratteristica comune del transnazionale «modellato», sia quando rappresenta il frutto di effettiva negoziazione tra le parti (ad esempio: il *Global Agreement* della AngloGold Ashanti Ltd. del 2009, l'*International Framework Agreement* della Eads Nv del 2005, il *Worldwide Framework Agreement* della Psa Peugeot Citroën del 2010) sia quando assume la forma di un testo elaborato unilateralmente dal gruppo e, successivamente, condiviso con le rappresentanze dei lavoratori (ad esempio: la *Dichiarazione sui diritti sociali e relazioni industriali* della Volkswagen del 2002, i *Principi di responsabilità sociale* della DaimlerCrysler del 2002, le *Linee guida sulla responsabilità sociale* della Rheinmetall del 2003).

Se, dal lato dei lavoratori, il transnazionale «modellato» presenta una grande varietà di agenti contrattuali/parti firmatarie, che agiscono da soli o in combinazione, dal lato dei datori di lavoro, invece, le organizzazioni datoriali non sono quasi mai coinvolte nei negoziati [si veda, per un esempio in controtendenza, il *Memorandum d'intesa sul lavoro temporaneo tramite agenzia* tra la Ciett (International confederation of private employment agencies) e l'Uni del 2008, che attua la Convenzione C181 sulle agenzie private di lavoro e la Raccomandazione 188 del 1997].

In simile prospettiva, il transnazionale «modellato» può essere inteso alla stregua di una poliedrica «sub-dimensione», fondamentalmente a livello di gruppo o aziendale, della già variegata dimensione transnazionale delle relazioni industriali. A propria volta, tale sub-dimensione può essere intesa:

- da un lato come «globale», quando gli interessi dei lavoratori sono rappresentati: dalle organizzazioni sindacali internazionali, come ad esempio per la AngloGold Ashanti Ltd. nel 2009; congiuntamente dalle organizzazioni sindacali internazionali e i Comitati aziendali globali (Volkswagen, 2002); dai Comitati aziendali allargati, congiuntamente alle organizzazioni sindacali internazionali/europee (ad esempio: DaimlerCrysler, 2002; Rheinmetall, 2003; Eads Nv, 2005); dai soli Ewc (Ford of Europe, 2003; UniCredit Group, 2008 e 2009);

- dall'altro lato come *glocale*, allorquando gli stessi interessi sono congiuntamente rappresentati dalle organizzazioni sindacali internazionali/europee e nazionali (ad esempio: Danske Bank, 2008; Aker Asa, 2008; Eni, 2002; Gaz de France, 2008; Grupo Portugal Telecom-Brazil, 2004; Psa Peugeot Citroën, 2010) o dalle organizzazioni sindacali internazionali e nazionali e dagli Ewc allargati (Renault, 2004).

Il ruolo crescente, svolto all'interno della dimensione transnazionale, dal transnazionale «modellato» è confermato dal fatto che le organizzazioni sindacali internazionali di settore hanno adottato «modelli di accordo quadro internazionale» che sistematizzano e completano i riferimenti alle norme internazionali di cui sopra [ad esempio, il *Model Framework Agreement* realizzato dal Bwi (Building and wood workers International), che contiene regole sul welfare dei lavoratori, sulla tutela della sicurezza sociale e sui rapporti di lavoro regolari; il *Model International Framework Agreement* realizzato dalla Imf (International metalworkers federation), che contiene regole sulle condizioni di lavoro dignitose]. In tale prospettiva, ci si può chiedere se l'adozione da parte delle multinazionali di «testi» transnazionali «modellati» su standard internazionali possa rappresentare un efficace complemento o, eventualmente, un veicolo di applicazione di tali norme in quei sistemi nazionali che non abbiano proceduto alla ratifica o non rispettino le convenzioni dell'Oil.

2.4. Il transnazionale «spontaneo»

Solo raramente il transnazionale si dimostra «spontaneo», ossia non indotto, derivato o modellato. Pertanto, da un punto di vista quantitativo, le espressioni di transnazionale «spontaneo» sembrano appartenere, allo stato attuale, a una categoria del tutto residuale. Tale affermazione è confermata dalle analisi empiriche, che pongono in evidenza il numero esiguo dei testi transnazionali spontanei, come sopra definiti, concordati tra

le organizzazioni sindacali internazionali o europee di settore e le imprese multinazionali. Al contrario, da un punto di vista qualitativo, si deve sottolineare il fatto che molti aspetti cruciali delle relazioni di lavoro sono stati esaustivamente regolati da forme di transazionale «spontaneo». Il suo potenziale è chiaramente illustrato da vari esempi di accordi transnazionali che si occupano di temi cruciali quali le pari opportunità, l'anticipazione del cambiamento, le ristrutturazioni e il riconoscimento delle organizzazioni sindacali a fini negoziali.

L'Areva-Emf Group *Agreement on Equal Opportunities* del 2006 e il Total-Emcef, Feccia e Fecer *European Agreement on Equal Opportunities at Group Level* del 2005, entrambi sottoscritti nell'ambito di imprese multinazionali francesi riecheggiano il *Framework of Actions on Gender Equality* delle parti sociali europee del 2005, forniscono linee guida dettagliate nell'intento di offrire alle lavoratrici e ai disabili un percorso per le pari opportunità per quanto riguarda l'assunzione, le progressioni in carriera, la mobilità, la conciliazione tra il lavoro e la vita familiare, la retribuzione e la formazione professionale. Un ruolo cruciale nell'applicazione degli accordi è riconosciuto agli Ewc.

Lo Schneider Electric-Emf *European Agreement on Anticipation of Change* del 2007 e l'ArcelorMittal-Emf *European Framework Agreement on Anticipating and Managing Change* del 2009, entrambi sottoscritti dalla Emf, pioniera nella contrattazione collettiva transnazionale, sono finalizzati a salvaguardare e sviluppare la competitività delle aziende interessate e garantire lo sviluppo sostenibile delle proprie attività di produzione in Europa; a conservare e sviluppare l'occupabilità dei propri dipendenti in Europa; ad accrescere le competenze e le professionalità dei lavoratori in maniera tale da consentire loro di adattarsi alle nuove sfide economiche e strategiche. Nel caso della Schneider Electric, l'Ewc è considerato il luogo privilegiato ai fini dell'anticipazione dei cambiamenti.

Ultimo, ma non certo per importanza, il Nag-Uni, Fsu Australia, Amicus e Finsec *Global Agreement on the Nag and Global Unions Engagement Strategy* del 2006, che prevede «che i sindacati sono gli attori principali nell'impresa e che il ruolo di rappresentanza sindacale sarà incoraggiato, valorizzato e sostenuto alla stregua di una componente chiave della strategia di impiego», ma anche che «i sindacati e il National Australia Group rispetteranno il diritto individuale di scelta e tutti i lavoratori saranno trattati con correttezza e rispetto», escludendo quindi pratiche di *union-shop*.

2.4.1. Il transnazionale «spontaneo» unilaterale

In una più ampia prospettiva, si potrebbe sostenere che il transnazionale «spontaneo» non si limiti ai soli «testi» transnazionali, principalmente – se non esclusivamente – sottoscritti a livello aziendale. Invero, le strategie di contrattazione coordinate dei sindacati europei a livello settoriale, a prescindere dalla loro efficacia, così come le richieste comuni (formulate dall'Emf nel 2004 e nel 2009, rispettivamente sul «diritto individuale alla formazione» e «per un impiego più sicuro e contro il lavoro precario»), nonché le campagne dell'Etuc per la Carta europea dei diritti fondamentali e la Convenzione sul futuro dell'Europa, possono essere intese come un segnale di transnazionale «spontaneo» unilaterale.

Nella medesima prospettiva, guardando al lato datoriale è opportuno interrogarsi «sul problema di come concretamente operano le multinazionali quali agenti di cambiamento con l'introduzione di innovazioni nelle loro controllate e, quindi, nel sistema economico ospitante». La risposta è che «la dinamica della globalizzazione è *intrinsecamente* svolta attraverso l'interazione, internamente eterogenea, delle multinazionali radicate a livello nazionale, che cercano di trarre vantaggi concorrenziali internazionali dalle distinte e varieguate configurazioni istituzionali, compreso il sistema delle relazioni di lavoro, in cui incidono» (Ferner, Quintanilla, 2002, p. 249). Di conseguenza, il trasferimento unilaterale delle pratiche d'impiego delle multinazionali (tramite l'esportazione o l'abbandono «del modello del paese di origine»), può essere visto come ulteriore esempio di transnazionale «spontaneo» unilaterale.

3. Il ruolo della dimensione transnazionale nello sviluppo socialmente ed economicamente coeso dell'integrazione europea: il transnazionale «assistito»

Quale che sia la loro tipologia di riferimento (indotta, derivata, modellata o spontanea), i documenti transnazionali solitamente prevedono meccanismi di monitoraggio, osservanza e risoluzione alternativa delle controversie. Pertanto ci si può chiedere se, nell'ambito di un approccio di *multi-level governance*, la dimensione transnazionale possa essere considerata alla stregua di una «giurisdizione» unitaria, sebbene proteiforme. In caso affermativo, come sembra essere, ci si può anche domandare se e in quale misura tale giurisdizione tran-

snazionale possa essere considerata come un *milieu* favorevole per il rafforzamento della coesione sociale e per la lotta contro il dumping sociale.

Ciò potrebbe contribuire a superare il paradosso dell'integrazione europea (coesione sociale, economica e territoriale come obiettivo teorico; dumping sociale come pratica reale), in cui la concorrenza al ribasso tra i sistemi (giurisdizioni) nazionali prevale su quella che Deakin (2006) definisce «armonizzazione flessibile». Come chiaramente dimostrato dal caso delle prestazioni transnazionali di servizi da parte dei lavoratori in distacco, i vantaggi competitivi derivanti da condizioni di impiego differenziate sono considerati dalla Corte di Giustizia come legittimi nell'ambito dell'esercizio delle libertà economiche fondamentali riconosciute dal Trattato, nonostante lo stesso Trattato sancisca il principio di non discriminazione dei lavoratori a causa della nazionalità. D'altra parte, anche se l'importanza «dell'incentivo del costo della manodopera per la mobilità del capitale» nella ripartizione degli investimenti transnazionali può essere messo in discussione, casi recenti dimostrano come la contrattazione collettiva nazionale sia sempre più sensibile alla minaccia di delocalizzazione. La vicenda Fiat mi pare sia sufficiente a corroborare questo assunto (Ales, 2011).

In un simile scenario, la contrattazione collettiva transnazionale di settore può essere indicata come strumento bilanciato per far fronte alle (ancora) differenziate condizioni di lavoro a livello europeo. Infatti, la progressiva convergenza contrattata delle condizioni di lavoro (e di vita) sembra essere (la sola) in grado di contrastare la competizione al ribasso (*race to the bottom*). Tuttavia, come illustrato in precedenza, allo stato attuale il livello settoriale è l'anello più debole della dimensione transnazionale. Questa infatti, nonostante la perdurante incertezza circa il suo status giuridico, risulta fiorente soprattutto a livello di imprese o gruppi multinazionali.

Per questo motivo, in vista del rafforzamento della coesione sociale, economica e territoriale perseguito dal Trattato sull'Unione Europea (artt. 174 e 175), si è sostenuta (Ales, 2009) la necessità di un intervento legislativo (un Regolamento del Consiglio) volto a stabilire un quadro facoltativo per la contrattazione collettiva transnazionale, soprattutto settoriale e intersettoriale. Secondo questa proposta, che a onor del vero non ha incontrato il favore delle parti sociali europee, le federazioni sindacali europee di settore e le organizzazioni datoriali possono decidere di avviare negoziati al fine di concludere accordi collettivi transnazionali a livello comunitario, da attuare attraverso decisioni manageriali a livello nazionale di singola azienda. Ciò porterebbe al-

la concettualizzazione di un'ulteriore tipologia di transnazionale, nell'ambito della già poliedrica dimensione (giurisdizione) illustrata, vale a dire quello che potremmo definire il transnazionale «assistito» dal sovranazionale.

Riferimenti bibliografici

- Ales E. (2011), *Dal caso Fiat al «caso Italia». Il diritto del lavoro «di prossimità», le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, XXI, 4, pp. 1061-1091.
- Ales E. (2009), *Transnational Collective Bargaining in Europe: The case for Legislative Action at EU Level*, in *International Labour Review*, CXLVIII, 1-2, pp. 149-162.
- Deakin S. (2006), *Legal Diversity and Regulatory Competition: Which Model for Europe?*, in *European Law Journal*, XII, 4, pp. 440-454.
- Ferner A., Quintanilla J. (2002), *Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment Relations*, in *European Journal of Industrial Relations*, VIII, 3, pp. 243-250.

ABSTRACT

La considerazione secondo la quale la globalizzazione dei mercati ha stimolato la crescita di una dimensione transnazionale delle relazioni di lavoro, soprattutto di quelle collettive, riscontra un consenso unanime. Tuttavia, al momento gli studi si sono concentrati sugli aspetti giuridici specifici o sugli aspetti empirici del fenomeno. Questo saggio si pone l'obiettivo di elaborare una classificazione in tipologie (tassonomia) dei contenuti della dimensione transnazionale, all'esito della quale formulare alcune considerazioni sul ruolo che la dimensione transnazionale può svolgere nello sviluppo socialmente ed economicamente coeso dell'integrazione europea.

It is universally accepted that the globalisation of markets has stimulated the growth of a trans-national dimension in industrial relations. To date, however, studies have concentrated either on specific legal aspects or empirical features of this phenomenon. The aim of this article is to formulate a classification of the transnational dimension's forms according to type (offer a taxonomy) before advancing some reflections on the part that such transnational dimension may play in developing a European integration that fosters social and economic cohesion.