

TEMA

*Contrattazione transnazionale*

## Dialogo sociale settoriale e accordi transnazionali d'impresa

Anna Alaimo\*

### 1. Premessa

La negoziazione collettiva transnazionale è uno dei segnali più evidenti della europeizzazione e internazionalizzazione delle relazioni industriali (Da Costa et al., 2012; Léonard et al., 2007; Leonardi, 2012; Rocha, Beneyto, 2012; Papadakis, 2011; Telljohann et al., 2009a), fenomeno legato all'emersione di nuovi attori nella scena economica internazionale e alla nascita di nuovi interessi, imprenditoriali e collettivi, che proprio a livello sovranazionale trovano sedi e temi di confronto negoziale diversi da quelli tipici dei sistemi di contrattazione nazionale (Carrieri, Treu, 2013).

L'apertura di nuove sedi transnazionali di negoziazione, cronologicamente risalente alla fine degli anni novanta e legata soprattutto all'iniziativa di alcuni gruppi societari francesi<sup>1</sup>, è fenomeno che attira, da qualche anno, anche l'attenzione dei giuristi del lavoro, che vi intravedono significativi mutamenti del diritto del lavoro, e del diritto sindacale in particolare, orientati verso una sua giuridificazione transnazionale (Sciarra, 2010, 2011).

Sul versante delle relazioni sindacali, degli interessi collettivi e dei soggetti che se ne fanno portatori, la negoziazione collettiva transnazionale si lega così alla «emersione di “sfere sociali” transnazionali» (Sciarra, 2013, p. 49), espressione di nuovi interessi collettivi che proprio negli accordi transnazionali trovano la loro tipica sede di tutela. In questo contributo si darà conto del fenomeno circoscrivendo, tuttavia, l'attenzione all'ordinamento e al sistema di relazioni sindacali dell'Unione Europea.

Proprio nel contesto europeo, la negoziazione transnazionale può infatti svolgersi in due ambiti, o può essere di due tipi: di settore e d'impresa (A-

\* Anna Alaimo è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Catania.

<sup>1</sup> Vedi Leonardi in questo numero dei *Quaderni*. Il primo *Transnational Company Agreement* è stato, siglato nel 1998 dal gruppo francese Bsn-Danone.

les, 2007; Ales et al., 2006; Léonard, Sobczak, 2010). Ma, in realtà, i cosiddetti *Transnational Framework Agreements* (Tfa), o *Transnational Company Agreements* (Tca), che rappresentano i prodotti tipici della negoziazione transnazionale d'impresa, possono essere siglati in ambito «europeo» o «ultra-europeo» (*European Framework Agreements*: Efa; *International Framework Agreements*: Ifa)<sup>2</sup>. Le imprese e i gruppi coinvolti nelle negoziazioni transnazionali d'impresa possono infatti avere diverse conformazioni, e ciò dipende dalla dislocazione degli stabilimenti o delle società che ne fanno parte, che possono trovare sede nei soli paesi dell'Unione Europea o, viceversa, in questi ultimi e in paesi non appartenenti all'Unione.

Poiché ciò di cui da qualche tempo si discute è l'eventualità di un intervento normativo dell'Unione – o, per usare l'espressione più invalsa negli studi che si sono occupati dell'argomento, di un *legal framework* – sulla negoziazione transnazionale, si darà conto del fenomeno circoscrivendolo all'ambito europeo, operando, a tal fine, un iniziale chiarimento riguardante alcune categorie generali, utili a declinare le diverse nozioni del dialogo sociale europeo (cap. 2). Successivamente si forniranno indicazioni sulle due forme di negoziazione transnazionale, analizzando le loro differenze e similitudini e fornendo spunti di riflessione sulla loro reciproca interazione (cap. 3). Verranno brevemente esaminate, infine, la questione di un possibile intervento normativo dell'Unione sulla negoziazione transnazionale e le soluzioni regolative – *hard*, *semi-hard* e *soft* – proposte e/o prospettabili al riguardo (capp. 4, 5).

## 2. Dialogo sociale europeo e negoziazione collettiva transnazionale

La negoziazione transnazionale, in entrambe le sue versioni (di settore e d'impresa), è quasi sempre una forma di dialogo sociale bilaterale *volontario e autonomo*. Come chiarito in altra sede (Alaimo, Caruso, 2012), il dialogo sociale europeo può essere *istituzionale* o *volontario/autonomo*.

Il dialogo *istituzionale* è quello *partecipato* dalle istituzioni dell'Unione (Commissione e Consiglio, in particolare), ed è riconducibile a precise nor-

<sup>2</sup> Il dato emerge chiaramente dalla banca dati degli accordi transnazionali, visibile in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>; sulla distinzione fra Efa e Ifa vedi, per tutti, Telljohann et al., 2009a e 2009b.

me di diritto primario dell'Unione: gli artt. 152, comma 2, 154 e 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. La partecipazione delle istituzioni comunitarie al dialogo può consistere in una presenza diretta ai negoziati: si pensi al dialogo sociale trilaterale, che, dopo il Trattato di Lisbona, ha una sede formalmente garantita nel Vertice sociale trilaterale per la crescita e l'occupazione (*ex art.* 152, comma 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea). Ma può risolversi anche in una partecipazione indiretta: in tali casi il dialogo, pur rimanendo bilaterale, è stimolato da iniziali consultazioni ufficiali della Commissione e sfocia in accordi attuati tramite decisione (direttiva) del Consiglio. È questo il caso della contrattazione collettiva europea «tipica», o istituzionale (Ales, Verrecchia, 2012)<sup>3</sup>, legata al cosiddetto «procedimento integrato» regolato dagli artt. 154 e 155, comma 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (Welz, 2008), e da cui, appunto, derivano accordi «istituzionali» o, per usare la terminologia di Smismans (2008), *statutory*, in contrapposizione a quelli «non istituzionali» (*no-statutory agreements*)<sup>4</sup>.

Il dialogo *volontario* è, invece, *spontaneamente* intrapreso dalle parti. Esso si svolge in maniera del tutto indipendente da input istituzionali iniziali (della Commissione, in particolare), benché ciò non escluda la possibilità che si concludano, a valle, accordi (nella terminologia inglese, *agreements*) attuati tramite decisione (*rectius*: direttiva) del Consiglio. Il dialogo *autonomo*, infine, è quello che produce testi *autonomamente attuati* dalle parti, a prescindere cioè dalla «decisione» del Consiglio, di cui all'art. 155, comma 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea: gli accordi che ne derivano sono attuati *autonomamente* dalle parti «secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri»<sup>5</sup>. Seguendo tale tassonomia, il paradigma dell'autonomia è riferito al momento dell'attuazione dei testi, piuttosto che a quello dell'inizio dei negoziati.

<sup>3</sup> Secondo la diversa classificazione di Ales, Verrecchia (2012), sarebbe questa la dimensione «sovranazionale» (oltre che istituzionalizzata) della contrattazione collettiva, diversa dalla dimensione «internazionale» e da quella «transnazionale».

<sup>4</sup> Utilizzando degli acronimi, Smismans (2008) distingue gli accordi *statutory* in CoCoCa (*Commission-initiated and Council-implemented Collective Agreements*) e SiCoCa (*Self-Initiated but Council implemented Collective Agreements*), e gli accordi *non-statutory* in CoSiCa (*Commission initiated but Self-Implemented Collective Agreements*) e SiSiCa (*Self-Initiated and Self-Implemented Collective Agreements*).

<sup>5</sup> Essi sono attuati *via the autonomous route*: vedi Keller, 2008, p. 201.

Al di fuori del «procedimento integrato», che conduce al contratto collettivo europeo «tipico» (o istituzionale) – e cioè nell’ambito del cosiddetto dialogo *volontario/autonomo* – sono inoltre possibili diverse combinazioni. Le parti sociali possono «abbandonare l’approccio meramente reattivo alle iniziative della Commissione a favore di un approccio più pro-attivo» (Peruzzi, 2011, p. 211), cosicché il dialogo può essere *volontariamente* intrapreso dalle parti e sfociare in accordi che poi vengono attuati tramite decisione del Consiglio (*Self-initiated but Council implemented collective agreements*). Oppure può essere stimolato da consultazioni della Commissione e condurre ad accordi che, viceversa, vengono autonomamente attuati (*Commission initiated but self-implemented collective agreements*): è il caso dei più importanti accordi «autonomi» interprofessionali conclusi a partire dal 2002 su vari temi, come telelavoro (2002), stress da lavoro (2004), molestie e violenza sul lavoro (2007). In tutti questi casi i negoziati si sono svolti su impulso della Commissione, che ha «guidato» il dialogo pur mantenendone l’autonomia<sup>6</sup>.

La negoziazione transnazionale, sia settoriale sia d’impresa, coniuga quasi sempre entrambi i caratteri: volontarietà e autonomia. La maggioranza dei negoziati aperti a livello settoriale e d’impresa è *spontaneamente* intrapresa dalle parti sociali e i testi che ne derivano vengono *autonomamente* attuati, o implementati, dai soggetti sindacali, secondo meccanismi e procedure che saranno di seguito esaminati (cap. 3). Solo in alcuni rari casi i testi prodotti dal dialogo sociale settoriale sono stati attuati tramite direttiva del Consiglio<sup>7</sup>, cosicché in ambito settoriale l’esperienza degli accordi *statutory* si presenta nel complesso molto limitata.

Inizio volontario delle negoziazioni, informalità dei testi e autonoma attuazione dei medesimi sono, sicuramente, caratteristiche tipiche dei *Transnational Company Agreements*. La negoziazione transnazionale d’im-

<sup>6</sup> Vedi Clauwert, 2011, p. 174, il quale parla, in queste ipotesi, di dialogo «*guided and autonomous*».

<sup>7</sup> Vedi gli accordi settoriali su: orario di lavoro della gente di mare (attuato con Direttiva 1999/63/CE); orario di lavoro del personale di volo (attuato con Direttiva 2000/79/CE); condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario (attuato con Direttiva 2005/47/CE); Convenzione sul lavoro marittimo (attuata con Direttiva 2009/13/CE); prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario (attuato con Direttiva 2010/32/CE); vedi anche *Commission Staff Working Document on the Functioning and Potential of European Sectoral Social Dialogue*, SEC (2010) 964 final, Bruxelles, 22 luglio 2010 (table 3).

presa costituisce, quindi, l'esempio più tipico di negoziazione collettiva volontaria e autonoma.

### 3. Differenze, similitudini e interazioni fra negoziazione transnazionale di settore e negoziazione transnazionale d'impresa

Ma veniamo al raffronto fra le due forme di negoziazione transnazionale (di settore, di impresa). Due prime differenze riguardano l'ambito di applicazione dei testi negoziati e i soggetti sottoscrittori. Come si è visto, i testi prodotti dalla negoziazione transnazionale d'impresa possono avere un ambito di applicazione «europeo» o «ultra-europeo»: i *Transnational Company Agreements* (Tca) possono così essere «a vocazione mondiale» (*International Framework Agreements*, Ifa) o «europea» (*European Framework Agreements*, Efa).

Il «dialogo sociale settoriale» produce invece testi il cui ambito di applicazione è limitato al territorio dell'Unione Europea; tale dialogo è infatti legato all'attività dei «comitati di settore per il dialogo sociale», istituiti e definiti con Decisione della Commissione nel 1998<sup>8</sup>. Questi ultimi rappresentano l'arena istituzionale tipica di tale forma di negoziazione transnazionale<sup>9</sup>. D'altra parte, mentre al dialogo sociale settoriale sono indirizzate prescrizioni, sia pure di fonte *soft*, che riguardano i soggetti negoziali, la negoziazione transnazionale di impresa si è sviluppata, almeno sino a oggi, al di fuori di qualsiasi tipo di regola e/o indicazione normativa delle istituzioni europee, ed è perciò contraddistinta da una maggiore debolezza giuridico-istituzionale rispetto alla negoziazione settoriale, che si avvale invece di un contesto maggiormente istituzionalizzato.

Nella prassi, i principali attori della negoziazione transnazionale nelle imprese e nei gruppi destinatari della Direttiva 1994/45/CE (rifusa nella Direttiva 2009/38/CE) – imprese e gruppi cosiddetti «di dimensioni comunitarie» – sono i Comitati aziendali europei (Cae), i quali, sino al 2008, sono stati gli *unici* sottoscrittori della maggior parte dei Tca «a vo-

<sup>8</sup> Decisione 98/500/CE del 28 maggio 1998.

<sup>9</sup> Come si legge nel *Commission Staff Working Document on the Functioning and Potential of European Sectoral Social Dialogue* [SEC(2010) 964 final], «questi comitati sono un'arena per costruire fiducia, per condividere informazioni, per aprire spazi di confronto, consultazione, *negoziazione* e per mettere in campo azioni congiunte» (corsivo nostro).

cazione europea» (77 per cento dei casi). Di gran lunga inferiore è stata la percentuale di accordi «europei» a «firma congiunta», sottoscritti, cioè, anche da una federazione sindacale europea o internazionale (23 per cento).

Tali dati si ricavano da recenti documenti della Commissione europea, che nel luglio 2008 ha pubblicato gli esiti di due primi studi sui Tca: uno *Study Report* preliminare<sup>10</sup> e un *Commission Staff Working Document on «The Role of Transnational Company Agreements in the Context of Increasing International Integration»*<sup>11</sup>. A tali documenti ha fatto seguito la costituzione di un gruppo di esperti, al quale la Commissione ha affidato il compito di monitorare gli ulteriori sviluppi della negoziazione transnazionale d'impresa; ne è nato un ulteriore *Staff Working Document* sui Tca, pubblicato dalla Commissione nel 2012<sup>12</sup>.

Nei due documenti del 2008 sono stati esaminati 147 *joint transnational texts*, siglati in 89 imprese e classificati in tre categorie: *european* (76), *global* (59) e *mixed* (12). Dal primo dei tre documenti si ricava, inoltre, che i Cae hanno sottoscritto 71 Tca su un totale di 88 testi «a vocazione europea» e «misti».

La sottoscrizione della maggior parte dei Tca «europei» e «misti» da parte dei Cae (dato confermato dal documento del 2012) sembra dipendere dalla circostanza che tali comitati, nelle imprese e nei gruppi «di dimensioni comunitarie», sono titolari di diritti di informazione e di consultazione sulle «questioni transnazionali». È infatti noto che la Direttiva 2009/38/CE ha riconosciuto ai Cae un'esplicita competenza sulle «questioni transnazionali» (art. 1, comma 3, Direttiva 09/38/CE) e, benché tale competenza sia legalmente prevista solo in merito ai diritti di informazione e di consultazione, i Cae hanno finito per trasferirla anche sul piano delle negoziazioni.

Un'altra differenza è di tipo squisitamente empirico e attiene alle preferenze espresse dai soggetti negoziali (federazioni sindacali, imprese, Cae) nei confronti dell'uno o dell'altro livello di negoziazione: mentre gli imprenditori e le rispettive federazioni privilegiano il livello dell'impresa, le

<sup>10</sup> *Mapping of Transnational Texts Negotiated at Corporate Level*, EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511, del 2 luglio 2008.

<sup>11</sup> SEC (2008) 2155, del 2 luglio 2008.

<sup>12</sup> *Commission Staff Working Document, Transnational Company Agreements: Realising the Potential of Social Dialogue*, SWD (2012) 264 final, Bruxelles, 10 settembre 2012.

federazioni sindacali dei lavoratori accordano preferenza al livello settoriale, ritenendolo complessivamente più controllabile e gestibile (Léonard et al., 2007, p. 53).

Come emerge da una ricerca sui Tca svolta dall'International Training Centre dell'Organizzazione internazionale del lavoro, con il supporto dell'associazione europea degli imprenditori BusinessEurope<sup>13</sup>, le imprese assumono spesso un approccio pro-attivo nella stipulazione dei Tca, essenzialmente legato a una strategia di anticipazione dei rischi; in altri casi l'approccio è «reattivo» e dipende da specifiche situazioni e contingenze (specialmente ristrutturazioni, azioni di sciopero dislocate in diversi paesi) (International Training Centre, 2010, p. 9). Nella maggior parte dei casi, la negoziazione dei Tca è legata a una strategia aziendale di relazioni industriali di lungo periodo; come si legge nella succitata ricerca, essa dipende da una vera e propria «*company's industrial relations architecture*» (International Training Centre, 2010). Le imprese sono complessivamente interessate alla stipulazione e alla utilizzazione dei Tca (come ai codici di condotta unilaterali, da cui, fra l'altro, derivano) per creare «consenso» e per mostrare all'esterno una sensibilità verso i temi sociali.

Per i sindacati europei, viceversa, la negoziazione dei Tca costituisce spesso un problema, soprattutto nelle imprese e nei gruppi «di dimensioni comunitarie», nei quali l'attività negoziale è prevalentemente gestita dai Cae. I sindacati si trovano di fronte alla sfida di governare la concorrenza con questi organismi o, almeno, di costruire una più intensa cooperazione con i medesimi<sup>14</sup>.

La circostanza che in numerose imprese si sia già stratificata un'esperienza pluriennale di negoziazione transnazionale fa sì che i sindacati europei si trovino oggi di fronte a un'ulteriore sfida: governare un *patchwork of individual cases*, per usare l'efficace espressione impiegata da Clauwaert e Shömann (2011) in un recente studio sul dialogo sociale europeo e i T-

<sup>13</sup> Nell'ambito della ricerca sono stati realizzati cinque workshop giornalieri nel corso del 2010; la ricerca è sfociata nel rapporto conclusivo: International Training Centre, 2010.

<sup>14</sup> Non a caso, il tema dei rapporti fra Cae e federazioni sindacali europee è stato molto enfatizzato dalla Confederazione europea dei sindacati nella fase delle consultazioni relative alla revisione della Direttiva 94/45/CE. La Confederazione auspicava una maggiore cooperazione fra sindacati e Cae, e un più intenso coordinamento delle rispettive attività (vedi *ETUC Strategy in View of the Revision of the European Works Councils Directive*, in <http://www.etuc.org>.)

ca. Alcune federazioni sindacali (europee, ma anche nazionali) hanno già tentato di fornire risposta a queste sfide, predisponendo regole «autonome», uniformi per settore, sulla negoziazione transnazionale d'impresa; regole che riguardano, soprattutto, i soggetti negoziali e le procedure.

La Federazione europea dei metalmeccanici (Fem) è stata la prima ad adottare, nel 2006, un *Documento di procedura per la contrattazione a livello di imprese transnazionali*<sup>15</sup> (da qui in poi: *Documento di procedura Fem*), con il quale si è tentato soprattutto di risolvere il problema della legittimazione negoziale e di rendere ancillare il ruolo dei Cae rispetto a quello della Federazione. Altre federazioni (Emcef, Epsu, Fse-Thc, Uni Europa Finance, Uni Graphical) hanno adottato in seguito documenti simili: nel 2008 è stata la volta della Federazione europea dei lavoratori del settore finanziario (Uni-Europa Finance)<sup>16</sup> e, nel 2009, di quella dei lavoratori addetti ai servizi pubblici (European Public Service Unions, Epsu)<sup>17</sup>.

Lo stesso si è fatto con alcuni accordi di gruppo, che hanno creato un quadro di regole procedurali sui negoziati transnazionali. Un caso interessante è quello dell'European Aeronautic Defence and Space Company N.V. (Eads) Group, nel cui ambito è stato sottoscritto nel 2010 un accordo, siglato da delegazioni delle federazioni sindacali nazionali (francese, tedesca, inglese e spagnola), che ha regolato i negoziati transnazionali all'interno del gruppo e delle sue «divisioni». Anche in questo caso, l'accordo ha affrontato e risolto la cruciale questione della definizione del soggetto competente a negoziare, prevedendo la formazione di un *European negotiating group* costituito da rappresentanti delle federazioni nazionali, rappresentanti della Fem e (due soli) membri del Cae.

Ma torniamo al raffronto fra le due forme di negoziazione transnazionale. Si è visto che differenze visibili esistono in merito all'applicazione dei testi negoziati (il settore e l'impresa), ai soggetti negoziali e, sul piano empirico, alle diverse propensioni delle imprese e dei sindacati verso l'una o l'altra forma di negoziazione; esistono, tuttavia, anche alcu-

<sup>15</sup> *Internal EMF Procedure for Negotiations at Multinational Company Level*, Lussemburgo, 13-14 giugno 2006.

<sup>16</sup> *Statement on a UNI-Europa Finance Strategy on Transnational Collective Bargaining*, adottato nella Uni-Europa Finance Conference, Vienna, 7 novembre 2008.

<sup>17</sup> *Procedure for Negotiations at Multinational Company Level*, adottato nell'Epsu Executive Committee, Bruxelles, 9-10 novembre 2009.

ne caratteristiche comuni ai due tipi di negoziazione. Esse riguardano, in particolare: la tipologia dei prodotti negoziali; i meccanismi di implementazione dei testi; i temi – ovverossia, i contenuti – della negoziazione.

### 3.1. La tipologia dei prodotti negoziali

Per i prodotti negoziali del «dialogo sociale settoriale» esiste una classificazione tipologica, ormai nota, proposta dalla Commissione nella Comunicazione del 2004 sul dialogo sociale<sup>18</sup>, riproposta da un successivo Documento del gruppo di lavoro della Commissione nel 2010<sup>19</sup>. In base a tale classificazione, i prodotti (*outcomes*) del dialogo sociale settoriale possono appartenere a una delle seguenti categorie<sup>20</sup>:

- *agreements* (attuati, o meno, tramite direttiva del Consiglio);
- *process-oriented texts* (*frameworks of action, guidelines, codes of conduct, policy orientations*);
- *joint opinions and tools*.

In altre ricerche i termini usati sono un po' differenti, ma la sostanza non cambia. Così, ad esempio, nel rapporto della Confederazione europea dei sindacati e dell'Osservatorio sociale europeo del 2011 si distinguono *agreements, international regulations, recommendations, instruments, declarations, common positions*<sup>21</sup>. Il dato più significativo è rappresentato dallo scarso numero di *agreements*; l'elemento di maggiore criticità del dialogo sociale settoriale riguarda, pertanto, la mancanza di prodotti giuridicamente vincolanti (*legally binding outcomes*) (Keller, Weber, 2011, p. 227). Come si ricava dalla figura di seguito riportata (Fig. 1), gli *agreements* sono meno di una decina su un totale di più di 550 testi.

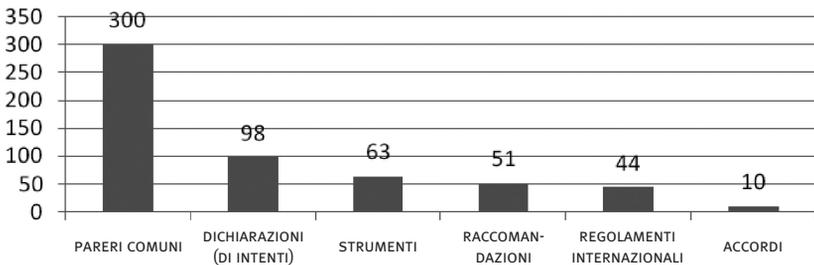
<sup>18</sup> COM (2004) 557 def., del 12 agosto 2004, *Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata. Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo*.

<sup>19</sup> SEC (2010) 964 def., *Commission Staff Working Document on the Functioning and Potential of European Sectoral Social Dialogue*, Bruxelles, 22 luglio 2010. Vedi anche Pochet (con la collaborazione di Peeters A.), Léonard, Perin, 2009. La medesima classificazione si ritrova nello studio di Bechter, Brandl, Meardi, 2011, p. 6.

<sup>20</sup> Si preferisce mantenere la denominazione inglese, nell'idea che la valenza di significato andrebbe persa in conseguenza di una pura traduzione letterale.

<sup>21</sup> Etuc-Eso (2011), *European Social Dialogue: State of Play and Prospects* (coordinatore: Degryse C.), gennaio. Nel *Final Report* di Ales et al. (2006), si distinguono, invece: *agreements, recommendations, codes of conduct (charters), common positions, opinions, declarations, guidelines*.

Fig. 1 – Numero di documenti congiunti, per tipologia (1978-2009)



Fonte: Etuc, European Social Observatory (2011).

Attraverso riscontri analoghi si perviene a conclusioni simili con riguardo ai Tca. Nella citata ricerca dell'International Training Centre dell'Organizzazione internazionale del lavoro si legge, ad esempio, che nella grande maggioranza dei casi i Tca non sono dei veri e propri *agreements* né sono valutati tali dalle imprese, che per lo più li considerano mere dichiarazioni di intenti, negando loro natura di prodotti giuridicamente vincolanti.

### 3.2. I meccanismi di implementazione dei testi

Anche i meccanismi di implementazione dei testi presentano, nell'uno e nell'altro ambito (settore e impresa), significative analogie. Tanto per i prodotti del dialogo sociale settoriale quanto per i Tca i meccanismi di implementazione sono di tipo endo-sindacale e ricalcano, per certi aspetti, le procedure di attuazione dei più importanti «accordi autonomi europei» conclusi a livello interprofessionale (telelavoro, stress da lavoro, molestie e violenza sul lavoro). Questi ultimi prevedono, per lo più:

- un termine triennale per l'implementazione dell'accordo;
- il coinvolgimento del Comitato del dialogo sociale nel processo di attuazione;
- la stesura di rapporti di valutazione nazionali periodici, a opera delle parti sociali nazionali, e di un rapporto di valutazione finale da parte della Commissione (Alaimo, Caruso, 2012; Prosser, 2011, p. 245).

Lo studio di Pochet, Léonard e Perin (2009, pp. 56-58) propone un'interessante classificazione dei meccanismi di implementazione dei testi

prodotti dal dialogo sociale settoriale, schematizzando sei tipi di procedure di *follow-up*:

- sondaggi scritti fra gli aderenti (*written survey among members*);
- rapporti annuali o periodici (*annual or periodic reports*);
- riunioni plenarie (*plenary meetings*);
- presentazione di «buone pratiche» (*presentation of good practices*);
- conferenze e siti web (*conferences and websites*);
- nuovi testi e iniziative (*new texts and initiatives*).

Alcune soluzioni, ad esempio la redazione di rapporti annuali o periodici, sono costruite sui modelli e sui sistemi di attuazione degli «accordi autonomi europei» conclusi a livello interprofessionale.

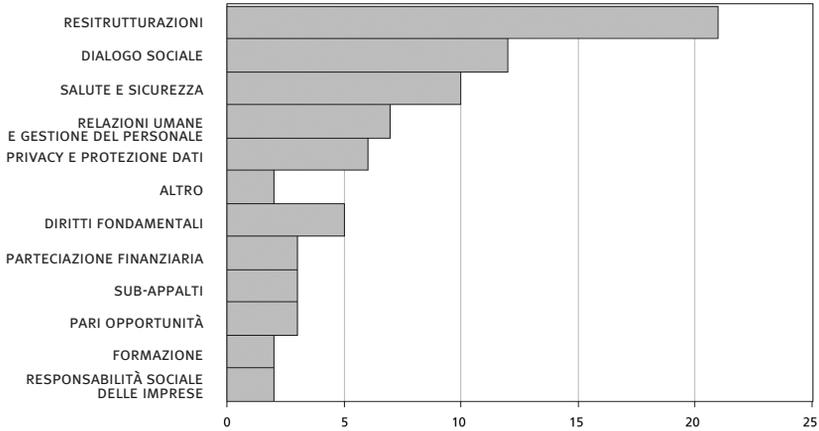
Anche i Tca prevedono meccanismi di implementazione simili: rapporti annuali o meeting sull'implementazione del testo e/o l'istituzione di comitati ad hoc per il monitoraggio (International Training Centre, 2010, p. 21). Nel caso degli accordi transnazionali d'impresa «a vocazione europea», tali comitati coinvolgono spesso i Cae e le federazioni europee o internazionali, se anche queste hanno sottoscritto il testo.

Le analogie dei meccanismi di implementazione che interessano i vari ambiti del «dialogo autonomo» (interprofessionale, settoriale e d'impresa), fanno pensare che il complessivo mutamento qualitativo del dialogo sociale in direzione di una maggiore autonomia abbia indotto le parti sociali a sperimentare a vari livelli meccanismi di implementazione dei testi conclusi ai vari livelli, che si presentano tutto sommato simili, secondo un naturale effetto «di trascinamento» delle soluzioni pensate per un livello (specialmente quello *cross-industry*) a un altro (settoriale o di impresa).

### 3.3. I temi della negoziazione

L'analisi dei testi prodotti dal dialogo sociale settoriale e dalla negoziazione transnazionale d'impresa mostra, infine, l'esistenza di una parziale comunanza di temi fra le due forme di negoziazione. Un'area di temi comuni, nella quale dialogo sociale settoriale e negoziazione transnazionale d'impresa finiscono per sovrapporsi. Nonostante ciò, lo spettro dei temi affrontati nell'ambito del dialogo sociale settoriale è, in linea generale, più ampio rispetto a quello dei Tca. Questi ultimi non hanno i tradizionali contenuti dei contratti aziendali nazionali (che riguardano principalmente i salari, l'orario e le altre condizioni di lavoro) e, per quanto riguarda gli *European Framework Agreements* (Efa), si focalizzano principalmente sui temi indicati nella Fig. 2:

Fig. 2 – Contenuti degli Accordi quadro europei



Fonte: Telljohann et al. (2009b, p. 29).

Le ristrutturazioni rappresentano un tema tipico di negoziazione (Scarpone, Nadalet, 2010, p. 211), tanto è vero che da Costa e Rehfeldt (2012, p. 85) hanno individuato, nei relativi accordi, una specifica categoria di Tca, i *Transnational Restructuring Agreements*, distinguendoli in due sotto-tipi, «procedurali» e «sostanziali», secondo la minore o maggiore cogenza delle clausole che vi sono contenute.

I temi affrontati nell'ambito del dialogo sociale settoriale sono, tuttavia, sicuramente più ampi e numerosi (Pochet et al., 2006). A partire dal 2008, un tema ampiamente affrontato dai Comitati di settore per il dialogo sociale (C-sds) è stato, ad esempio, quello della crisi economica e finanziaria: un tema in relazione al quale sono state adottate 14 *joint declarations* nell'ambito di nove C-sds<sup>22</sup>. Fra i temi trattati dal dialogo sociale settoriale rientrano, tuttavia, anche temi tipici della contrattazione transnazionale d'impresa: formazione, salute e sicurezza, ristrutturazioni socialmente responsabili, responsabilità sociale delle imprese. Esiste, pertanto, un'area di temi comuni.

Volendo tirare le fila del raffronto sin qui svolto, si può dire che esistono differenze visibili fra le due forme di negoziazione transnazionale, ma anche

<sup>22</sup> *Industrial Relations in Europe 2010*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2011, pp. 174-178.

punti di contatto. Questi ultimi, come si è visto, attengono ai temi oggetto di negoziazione ma, soprattutto, alla natura dei testi e ai relativi meccanismi di implementazione, e dipendono prevalentemente dalla matrice «volontaria» e «autonoma» che accomuna i negoziati transnazionali, a livello sia di settore sia d'impresa.

La domanda che, a questo punto, ci si può porre, è la seguente: esiste una *integrazione* in qualche modo *organizzata* fra i due livelli? Ad esempio, un'organizzazione gerarchica che in qualche modo richiami quella interna a molti sistemi nazionali (livello di settore, livello d'impresa)? O esiste, piuttosto, una *concorrenza* tra il livello settoriale e quello d'impresa, che produce una complessiva *disarticolazione*? È probabile che la risposta debba orientarsi più nel senso della disarticolazione e della concorrenza che in quello dell'integrazione organizzata fra i due livelli.

Se si considera l'area dei temi comuni, si può concordare con Léonard e Sobczak (2010, p. 50) e affermare che l'interazione fra le due forme di negoziazione transnazionale si manifesti in una «convergenza tematica senza coordinamento». La mancanza di coordinamento è evidente se si considerano gli effetti che potrebbero scaturire da testi differenti stipulati a diversi livelli, e il conseguente rischio di «ribassi» (cioè di accordi peggiorativi) da parte di imprese che potrebbero essere attratte dalla possibilità di derogare agli standard minimi fissati a livello di settore (ma anche a livello nazionale) attraverso negoziati transnazionali d'impresa eventualmente realizzati con l'appoggio di Cae compiacenti (Ales, 2007, p. 549). Ciò è tanto vero che, per scongiurare tali rischi, il *Documento di procedura Fem* raccomanda che gli accordi aziendali a livello europeo prevedano una «clausola di non peggioramento». Se poi si considerano le analogie dei prodotti negoziali, si può parlare di «prodotti affini ma non coordinati»: su entrambi i livelli della negoziazione transnazionale non si rinvencono prodotti negoziali giuridicamente vincolanti (*legally binding outcomes*).

Manca, in effetti, una dialettica fra i due livelli di negoziazione transnazionale; mancanza che pone il problema, non più eludibile, di quali possano essere gli strumenti migliori per trasformare in un insieme coordinato di azioni ciò che, allo stato, si presenta, più che altro, come una giustapposizione di livelli contrattuali distinti e separati<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> La stessa Commissione, nella COM (2004) 557 def., del 12 agosto 2004, *Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata. Rafforzare il contributo del dialogo sociale euro-*

#### 4. Un *legal framework* per la negoziazione transnazionale? Ricerche, proposte e posizioni delle parti sociali

È proprio quest'ultima la questione più complessa e dibattuta: si può pensare a un quadro di regole legali (*legal framework*) che governi le due forme di negoziazione transnazionale e la loro interazione? Altrettanto complesse sono le questioni, fra loro collegate: del rapporto tra la negoziazione transnazionale e i sistemi di contrattazione collettiva nazionali; degli effetti giuridici – in particolare normativi – dei testi prodotti dalla negoziazione transnazionale sui rapporti di lavoro. Tutte queste problematiche rinviano allo snodo più rilevante della teoria giudica della contrattazione collettiva europea, nelle sue varie espressioni, poiché coinvolgono cruciali questioni di rapporti tra sistemi sindacali (e di relazioni industriali) nazionali e sistema sindacale europeo.

I problemi appaiono ancora maggiori se i contenuti dei testi negoziati a livello europeo sono tali da poter incidere su diritti e posizioni individuali, anche se ciò non è molto frequente nel caso dei testi prodotti dal dialogo sociale settoriale e dei *Transnational Company Agreements* (Tca). Come si è già ricordato, a partire dalla metà dello scorso decennio la Commissione europea ha promosso studi e ricerche sulla negoziazione collettiva transnazionale, al fine di analizzarne lo sviluppo spontaneo e di studiare possibili soluzioni regolative in quest'ambito.

Gli stessi sindacati europei si sono mostrati inizialmente favorevoli a un quadro di regole legali, contrariamente ai tradizionali atteggiamenti sindacali, difensivi dell'autonomia e «resistenti» a interventi eteronomi. In una prima fase ciò ha diversificato le posizioni sindacali da quelle degli imprenditori, che hanno sempre mostrato di voler avere «mano libera» nelle negoziazioni d'impresa. È probabile che i sindacati abbiano inizialmente visto nel *legal framework* la soluzione per risolvere soprattutto il problema della loro legittimazione negoziale nelle imprese transnazionali, nelle quali – come si è visto – sono alti i rischi di marginalizzazione sindacale e di protagonismo negoziale dei Comitati aziendali europei (Cae).

*peo*, raccomandava di stabilire «sinergie tra il livello europeo e aziendale del dialogo sociale» (punto 3.2.3). Vedi anche il Rapporto di gruppo di esperti, *Expert Group Report, Transnational Company Agreements. Draft Elements for Conclusions of DG Employment, Social Affairs and Inclusion*, revised working document, 31 gennaio 2012, p. 17, nel quale si legge: «l'interazione tra i diversi livelli del dialogo sociale potrebbe essere oggetto di ulteriori lavori della Commissione europea insieme con le parti sociali».

La prima ricerca – commissionata dalla Commissione a un gruppo di studiosi coordinato da Ales (2006) – è sfociata nell'ormai noto Rapporto sulla *Transnational Collective Bargaining* del 2006. Il Rapporto, suddiviso in due parti, conteneva un'indagine ricognitiva delle due forme di negoziazione transnazionale e una proposta regolativa di tipo *semi-hard*. Benché si discutesse di una direttiva, dunque di un intervento regolativo eteronomo, l'idea era quella di una direttiva di tipo *auxiliary*, che si limitasse a fornire un «quadro legale opzionale» (*optional legal framework*) per la negoziazione collettiva transnazionale, funzionale alla conclusione di *agreements* giuridicamente vincolanti.

Di segno completamente diverso, e complessivamente più *hard*, è la soluzione fornita da un successivo studio promosso dalla Commissione, il cui rapporto finale è stato curato dagli olandesi van Hoek e Hendrickx e pubblicato nel 2009. Sul presupposto che i Tca siano «accordi di natura privata», il rapporto analizza le caratteristiche delle obbligazioni assunte attraverso i Tca nella prospettiva del diritto internazionale privato. In coerenza con quest'impostazione, fornisce soluzioni basate sui Regolamenti Roma I (Reg. CE 593/2008) e Bruxelles I (Reg. CE 44/2001), riguardanti, rispettivamente, la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali e il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

Le principali conclusioni raggiunte sono le seguenti:

- la legge applicabile ai Tca dovrebbe essere individuata dalle parti negoziali, dal momento che l'art. 3 del Regolamento Roma I stabilisce che il contratto è governato dalla legge scelta dalle parti;
- il legislatore dell'Unione potrebbe tuttavia procedere a un'integrazione dell'art. 4 del Regolamento Roma I (che, con riferimento a una serie di specifici casi, stabilisce quale debba essere la legge applicabile in mancanza di scelta delle parti), inserendovi una disposizione specifica sui Tca. Tale disposizione dovrebbe contenere la presunzione che l'accordo sia governato dalla legge del luogo in cui ha sede la direzione centrale dell'impresa o la società capo-gruppo;
- sul piano della risoluzione delle controversie potrebbero, infine, essere impiegati i cosiddetti *Alternative Dispute Resolution Mechanism*, che dovrebbero essere pattiziamente inseriti nei Tca.

Anche in questo caso si propone, dunque, un intervento normativo, ma la proposta è, per un verso più *hard*, per il tipo di fonte con la quale si do-

vrebbe intervenire (un regolamento), per altro verso caratterizzata da una prospettiva più gius-privatistica e contrattualistica che gius-sindacale.

### **5. Dal *legal framework* al supporto *soft* della Commissione: un'alternativa all'astensionismo e all'interventismo**

Sono così trascorsi sette anni dalla presentazione del primo Rapporto sulla negoziazione transnazionale e quattro dal successivo Rapporto olandese del 2009. Nel frattempo, si è registrato un perdurante e crescente sviluppo del dialogo volontario e autonomo a tutti i livelli (interprofessionale, settoriale, d'impresa). La prospettiva aperta dalle parti sociali nel vertice sociale di Laeken, all'inizio dello scorso decennio (Etuc, Unice, Ceep, 2001), ha avviato un trend che è proseguito sino alla fase attuale.

Come già si leggeva nella Comunicazione della Commissione del 2004, nel corso degli ultimi anni si è assistito a uno spostamento qualitativo della natura del dialogo sociale verso una maggiore autonomia, poiché i partner sociali hanno sempre più frequentemente adottato testi di nuova generazione (*new generation texts*) «caratterizzati dal fatto che le parti sociali stesse devono occuparsi del *follow-up*». Né può dirsi che dal 2004 a oggi si sia verificata un'inversione di rotta.

Il mancato seguito dato in questi anni alle proposte di etero-regolazione della negoziazione transnazionale, la crescente autonomia delle diverse forme di dialogo sociale e la *deregulation* che ha progressivamente segnato l'evoluzione delle due forme di negoziazione transnazionale non possono non porre alcune domande. Prima fra tutte: si può ancora pensare a un intervento regolativo eteronomo, sia pure nella forma di una *transnational auxiliary legislation* (Sciarra, 2009)? oppure è possibile mantenere un regime di astensionismo e volontarismo che salvaguardi l'autonomia dei partner sociali nel fissare regole sulla negoziazione transnazionale?

È probabile che, per rispondere a questa domanda, si debba tenere conto del ruolo attivo che la Commissione ha scientemente assunto nel «sostegno» al dialogo volontario e autonomo a tutti i livelli, compreso quello di settore e d'impresa. Tale ruolo è sostenuto, peraltro, dai trattati: l'art. 156 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea prevede che per conseguire gli obiettivi sociali dell'art. 151 del medesimo Trattato (promozione dell'occupazione, miglioramento delle condizioni di vita e di la-

voro che consenta la loro parificazione nel progresso, protezione sociale adeguata, dialogo sociale, sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo, lotta contro l'emarginazione), «la Commissione incoraggi la cooperazione tra gli Stati membri e *faciliti* il coordinamento della loro azione in tutti i settori della politica sociale», in particolare in una serie di materie (l'occupazione, il diritto del lavoro e le condizioni di lavoro, la formazione e il perfezionamento professionale, la sicurezza sociale, la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali, l'igiene del lavoro) fra le quali rientra proprio «*il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori*». È probabile che, per la Commissione, l'aver imboccato la strada del «sostegno», piuttosto che quella dell'etero-regolamentazione, rappresenti, almeno in questa fase, un punto di non ritorno.

Pur condividendo l'idea di un possibile intervento normativo di tipo *auxiliary*, nel convincimento che una direttiva sarebbe certamente idonea a fornire un quadro di maggiore certezza sulla legittimazione negoziale, sulle regole procedurali, sui meccanismi di implementazione dei testi, non si può non sottolineare che lo scenario sembra mutato e che, perciò, anche la scelta delle soluzioni debba tener conto del mutamento ed essere contestualizzata.

Volendo indicare, in questa sede, una prospettiva di lavoro a breve e a medio termine, si potrebbe suggerire, in merito alla negoziazione transnazionale d'impresa, un intervento della Commissione basato sull'adozione di un atto di natura *soft* che, sulla falsariga della Decisione del 1998 sui «comitati di settore per il dialogo sociale», potrebbe occuparsi della selezione degli attori e dei criteri di accertamento della rappresentatività dei soggetti legittimati a stipulare i Tca. Verrebbe così affrontata e risolta, a livello istituzionale, la cruciale questione della legittimazione a negoziare tali accordi, coerentemente a precedenti interventi della Commissione che hanno riguardato, sia pure in altri ambiti, i soggetti negoziali. Si pensi alle indicazioni fornite dalla Commissione, sin dal 1993, sui criteri di rappresentatività dei soggetti sindacali da ammettere al «procedimento integrato», *ex artt.* 154 e 155, comma 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea<sup>24</sup>, e alla stessa Decisione del 1998 sui «comitati di settore per il dialogo sociale».

<sup>24</sup> Tali criteri, indicati nella *Comunicazione della Commissione sull'applicazione dell'Accordo sulla politica sociale (APS)* [COM (1993) 600 def.], sono ripresi dalla successiva *Comu-*

Le regole relative al procedimento negoziale, invece, e i meccanismi di implementazione dei testi, potrebbero continuare a valorizzare l'autosufficienza normativa dei sistemi sindacali (europeo e nazionali), quindi continuare a essere di tipo endo-sindacale. Le soluzioni potrebbero essere simili a quella contenuta, ad esempio, nel *Documento di procedura Fem*, nel quale si prevede che «tutte le organizzazioni sindacali coinvolte decideranno di applicare l'accordo firmato. L'accordo dovrà essere attuato conformemente alle pratiche nazionali dei paesi coinvolti e il processo dovrà rispettare il quadro normativo e il sistema dei contratti nazionali di questi paesi».

Anche sul versante imprenditoriale il problema della vincolatività dei T-ca potrebbe essere affrontato attraverso accordi che regolino i rapporti fra la direzione centrale del gruppo e le filiali nazionali, come è già avvenuto in alcuni recenti casi (ad esempio, nell'accordo siglato nel 2009 dal gruppo Edf in tema di responsabilità sociale d'impresa) (Lo Faro, 2012, p. 11).

Pure con riguardo ai meccanismi di implementazione si può tuttavia suggerire un coinvolgimento della Commissione, la quale, sulla falsariga delle attività di assistenza e sostegno istituzionale già sperimentate per l'attuazione degli accordi autonomi interprofessionali (Keller, Weber, 2011, p. 236; Alaimo, Caruso, 2012), potrebbe intervenire con una serie di analoghe attività istituzionali di supporto: la *valutazione* dei testi e il *monitoraggio* della loro attuazione, oltre che la loro *pubblicazione*<sup>25</sup>.

Forse, ragionare su soluzioni basate su modelli e atti di regolazione *soft* può essere, allo stato, una scelta più compatibile sia con l'atteggiamento assunto dalla Commissione sia con gli sviluppi in senso autonomistico del dialogo sociale a tutti i livelli. Soluzioni di quest'ultimo tipo sembrano indicare, infatti, una strada complessivamente più percorribile rispetto a quella delle soluzioni eteronome e prescrittive (quali sarebbero pur sempre quelle di una direttiva), nel percorso, certamente ripido, che dovrebbe condurre a forme di coordinamento più chiare e definite tra i due livelli della negoziazione transnazionale e a testi negoziali più forti, dal punto di vista dell'efficacia giuridica, e magari anche più pregni di contenuti normativi.

*nicazione della Commissione che adegua e promuove il dialogo sociale a livello comunitario* [COM (1998) 322 def.].

<sup>25</sup> Vedi banca dati degli accordi transnazionali, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.

## Riferimenti bibliografici

- Alaimo A., Caruso B. (2012), *Dialogo sociale e negoziazione collettiva nell'ordinamento europeo (parte I)*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, p. 1123.
- Ales E. (2007), *La contrattazione collettiva transnazionale tra passato, presente e futuro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, CXV, 3, p. 541.
- Ales E., Engblom S., Jaspers T., Laulom S., Sciarra S., Sobczak A., Valdés Dal-Ré F. (2006), *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future, Final Report*, Bruxelles, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Ales E., Verrecchia G. (2012), *Transnational: the Emerging Multifaced Dimension of Industrial Relations*, in Leonardi S. (a cura di), *op.cit.*
- Bechter B., Brandl B., Meardi G. (2011), *From National to Sectoral Industrial Relations: Developments in Sectoral Industrial Relations in the EU*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Carrieri M., Treu T. (a cura di) (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Clauwaert S. (2011), *2011: 20 Years of European Interprofessional Social Dialogue: Achievements and Prospects*, in *Transfer*, XVII, 2, p. 169.
- Clauwaert S., Shömann I. (2011), *European Social Dialogue and Transnational Framework Agreements as a Response to the Crisis?*, Etui Policy Brief, European Social Policy, 4.
- da Costa I., Pulignano V., Rehfeldt U., Telljohann V. (2012), *Transnational Negotiations and the Europeanization of Industrial Relations: Potential and Obstacles*, in *European Journal of Industrial Relations*, III, 18, p. 123.
- da Costa I., Rehfeldt U. (2012), *Transnational Company Agreements on Restructuring at EU Level*, in Leonardi (a cura di), *op.cit.*, p. 85.
- Etuc, Unice, Ceep (2001), *Joint Contribution by the Social Partners to the Laeken European Council*, 13 dicembre.
- Etuc, European Social Observatory (2011), *Final Report. European Social Dialogue: State of Play and Prospects*, gennaio.
- International Training Centre (2010), *Key Issues for Management to Consider with Regard to Transnational Company Agreements (TCAs). Lessons Learned from a Series of Workshops with and for Management Representatives*.
- Keller B. (2008), *Social Dialogue. The Specific Case of the European Union*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, XXIV, 2, p. 201.

- Keller B., Weber S. (2011), *Sectoral Social Dialogue at EU level: Problems and Prospects of Implementation*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVII, 3, p. 227.
- Léonard E., Sobczak A. (2010), *Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen: quelles interactions?*, in *Travail et Emploi*, gennaio-marzo, p. 43.
- Léonard E., Erne R., Marginson P., Smismans S. (2007), *New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations*, Lussemburgo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 53-ss.
- Leonardi S. (2012), *Introduction*, in Leonardi S. (a cura di), *Transnational Company Agreements: a Stepping Stone Towards a Real Internationalization of Industrial Relations?*, Roma, Ediesse, p. 7.
- Lo Faro A. (2012), *Bargaining in the Shadow of «Optional Frameworks»? The Rise of Transnational Collective Agreements and EU Law*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVIII, 2, p. 11.
- Papadakis K. (a cura di) (2011), *Shaping Global Industrial Relations: the Impact of International Framework Agreements*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, International Labour Organization.
- Peruzzi M. (2011), *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Bologna, Il Mulino.
- Pochet P., Léonard E., Perin E. (2009), *Dynamics of European Sectoral Social Dialogue*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pochet P., Dufresne A., Degryse C., Jadot D. (2006), *European Sectoral Social Dialogue 1997-2004*, Bruxelles, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (Etui-Rehs), Observatoire Social Européen.
- Prosser T. (2011), *The Implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European Social Dialogue through «Soft Law»?*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVII, 3, p. 245.
- Rocha F., Beneyto J. (2012), *Trade Unions and Europeanisation of the Industrial Relations: Challenges and Perspectives*, in Leonardi S. (a cura di), *op.cit.*, p. 189.
- Scarponi S., Nadalet S. (2011), *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d'impresa*, in *Lavoro e Diritto*, XXV, 2, p. 211.
- Sciarra S. (2013), *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Roma-Bari, Laterza, p. 49.
- Sciarra S. (2011), *Patterns of European Labour Law in the Crisis*, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Siviglia, 21-23 settembre.

- Sciarra S. (2010), *Collective Exit Strategies: New Ideas in Transnational Labour Law*, Jean Monnet working paper 04/10.
- Sciarra S. (2009), *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT, 73.
- Smismans S. (2008), *The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy*, in *Journal of Public Policy*, XXVIII, 1, pp. 162-163.
- Telljohann V., da Costa I., Müller T., Rehfeldt U., Zimmer R. (2009a), *European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations*, in *Transfer*, XV, 3-4, p. 505.
- Telljohann V., da Costa I., Müller T., Rehfeldt U., Zimmer R. (2009b), *European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions.
- van Hoek A., Hendrickx F. (2009), *International Private Law Aspects and Dispute Settlement Related to Transnational Company Agreements*, Bruxelles, Commissione europea, ottobre.
- Welz V.C. (2008), *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty: Actors, Processes, Outcomes*, Alphen aan den Rijn, Kluwer.

ABSTRACT

*Nel quadro della generale tendenza del dialogo sociale europeo a produrre accordi volontari e autonomi di nuova generazione, l'articolo analizza le due principali forme di negoziazione transnazionale, di settore e di impresa, mettendone a fuoco differenze, similitudini e reciproche interazioni. Esamina, infine, la questione di un eventuale intervento regolativo dell'Unione Europea sulla negoziazione transnazionale, per lo più proposto in termini di un legal framework in materia. La conclusione è che una valida alternativa all'astensionismo e all'interventismo possa essere rappresentata da un'attività normativa e di sostegno di carattere soft, soprattutto da parte della Commissione europea.*

*As part of the general trend of European social dialogue to produce voluntary agreements and autonomous of a new generation, the article analyzes the two main forms of transnational negotiation – at industry-wide and company level – focusing on differences, similarities and mutual interactions. It concludes by examining the question of a possible EU regulatory intervention on transnational bargaining, as debated and proposed in terms of a «legal framework» on the subject. The conclusion is that a viable alternative, between full abstention and legal interventionism, can be represented by regulatory activity and a «soft» support from the European Commission.*