

Come (e perché) sostenere la contrattazione collettiva transnazionale d'impresa in Europa

Stefano Giubboni*

1. Le relazioni industriali nella crisi europea

La grande crisi ha avuto, e continua ad avere, un impatto assai diseguale sulle economie dei paesi dell'Unione Europea, aggravando, in particolare, quella pericolosa traiettoria di progressiva divergenza che minaccia – già oggi, e ancor più in prospettiva – la tenuta dell'eurozona. Anche l'impatto sui diversi sistemi di relazioni industriali dei paesi dell'Unione, e dell'eurozona in particolare, è stato inevitabilmente differenziato; tuttavia, anche in quest'ambito, è possibile rintracciare alcuni tratti comuni o almeno talune direzioni o traiettorie di fondo che sembrano accomunare nella crisi le esperienze nazionali.

Uno di tali tratti più evidenti – e insieme l'aspetto forse più significativo di quella che Baccaro e Howell (2013) hanno definito la comune «traiettoria in direzione neo-liberista» dei sistemi di relazioni industriali in Europa – è senz'altro rappresentato dalla progressiva e sempre più accelerata erosione della contrattazione collettiva *multi-employer*, e segnatamente del ruolo, già baricentrico nelle principali economie dell'eurozona, del contratto collettivo nazionale di categoria o di settore¹. La crisi tuttora in atto ha certamente accentuato la tendenza, pur non nuova, a un progressivo «affievolimento della contrattazione salariale centralizzata» (Sciarra, 2014, p. 3), rafforzando, di converso, il ruolo di quella decentrata (d'impresa, anzitutto), cui non a caso è sempre più esplicitamente diretto il favore di quell'insieme assai eterogeneo, ma sempre più pervasivo, di orientamenti, raccomandazioni, vincoli di vario genere e di diversa natura, che siamo soliti compendiare con la formula, volutamente vaga e allusiva, della nuova governance economica europea².

* Stefano Giubboni è docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.

Nota introduttiva al rapporto di Silvana Sciarra, Maximilian Fuchs e André Sobczak e alla risoluzione della Confederazione europea dei sindacati.

¹ Vedi Carrieri, Treu (2013), ove ampi riferimenti europei e comparati.

² Su cui vedi, da ultimo, Giubboni (2014).

Il caso della Germania – il paese-guida dell’Unione, che ha rafforzato negli anni della crisi la propria egemonia economica sul continente, incrementando il proprio vantaggio comparativo sui partner più deboli, tra cui evidentemente l’Italia – è in tal senso paradigmatico per le dimensioni, lì davvero impressionanti, di tale tendenza a una progressiva fuoriuscita delle imprese dalla contrattazione di categoria (che ha conosciuto in pochi anni, infatti, una drastica contrazione del proprio ambito di copertura) e a un simmetrico potenziamento del rilievo della negoziazione decentrata³. Quello tedesco è tuttavia un caso tutt’altro che isolato, per quanto di eccezionale rilievo per la centralità economica del paese e la rapidità del mutamento, che ha in effetti investito, con una profondità altrove sconosciuta, un’intera tradizione di relazioni sindacali. Una misura come il salario minimo legale, appena approvata dal *Bundestag* all’esito d’un difficile percorso parlamentare, non avrebbe con ogni probabilità mai potuto vedere la luce (a prescindere dalle speciali condizioni di contesto politico che l’hanno resa possibile) in assenza d’un cambiamento così profondo del sistema di contrattazione collettiva di quel paese.

La grande crisi ha perciò rafforzato tali processi, peraltro già in atto nei diversi sistemi nazionali, senza tuttavia sprigionare (salvo quanto si osserverà più avanti a proposito della contrattazione aziendale transnazionale) vere dinamiche di europeizzazione delle relazioni collettive e contrattuali. La crisi ha, anzi, per molti versi rafforzato le spinte alla differenziazione, secondo logiche di ri-nazionalizzazione (competitiva) delle risposte degli attori collettivi e pubblici, che hanno riguardato anche altre aree di *policy*. Neppure i sistemi di contrattazione collettiva sono infatti rimasti immuni da quella «trappola della competitività» (Gallino, 2012, p. 81) che, sotto la robusta pressione delle politiche di consolidamento fiscale e di riforma dei mercati del lavoro raccomandate nell’ambito della governance economica europea, ha spinto i singoli sistemi nazionali a strategie di aggiustamento competitivo spesso «a danno del vicino», con «rischi crescenti di concorrenza al ribasso» (Carrieri, Treu, 2013, p. 23)⁴.

³ Sulla dinamica della contrattazione collettiva decentrata in Germania vedi, da ultimo, Haipeter, Lehndorff (2014).

⁴ Sulle strategie di «svalutazione interna competitiva» messe in atto da parte degli Stati dell’Unione, in coerenza con le politiche di *austerity* veicolate per il tramite della governance europea, vedi le riflessioni critiche di Crouch (2013) e Martin (2013), nonché, più in generale, la fosca analisi di Streeck (2013), di cui vedi specialmente pp. 172-ss. sull’atteggiamento del sindacato tedesco.

È invece sostanzialmente mancato – anche per l'inerzia degli stessi sindacati nazionali⁵ – quell'«ossigeno sovranazionale» che, secondo autorevoli osservatori⁶, avrebbe potuto almeno in parte mitigare le crescenti difficoltà sperimentate all'interno dei singoli sistemi di relazioni industriali⁷, favorendo risposte coordinate nel tentativo di far emergere interessi collettivi comuni a livello europeo. Un tale interesse, che negli auspici avrebbe dovuto essere spinto da un'introvabile solidarietà collettiva europea⁸, non è in realtà emerso, e si sono piuttosto rafforzate – come appena osservato – le spinte all'accentuazione delle demarcazioni e della frammentazione su base nazionale.

La contrattazione collettiva cosiddetta istituzionale, regolata dagli artt. 154 e 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, ha subito lo stesso processo di apparentemente inarrestabile declino toccato in sorte, con evidente accelerazione dopo il grande allargamento avviato nel 2004, alla legislazione sociale euro-unitaria per direttive, alla quale tale modello di dialogo tra le parti sociali a livello sovranazionale è, in effetti, sostanzialmente strumentale. Tale «risorsa regolativa» dell'ordinamento euro-unitario⁹ – una contrattazione «istituzionale» in quanto funzionale al processo legislativo sovranazionale – ha inevitabilmente risentito della crisi che ha investito il modello di armonizzazione per direttive, praticamente abbandonato dalle istituzioni dell'Unione¹⁰.

Quello che Craig (2014, p. 29), nell'analizzare la nuova «gerarchia liquida»¹¹ delle fonti del diritto dell'Unione, ha efficacemente definito come «il passaggio dalla legge al contratto» è, in tutta evidenza, un fenomeno ben diverso dall'ipotesi di valorizzazione della contrattazione collettiva para-legi-

⁵ Assai riluttanti, anzitutto, a delegare effettivi poteri decisionali alle rappresentanze europee.

⁶ L'efficace espressione citata nel testo – ripresa da Carrieri, Treu (2013, p. 14) – è di Cella (2012).

⁷ Oppure, secondo prospettive più pessimistiche, la tendenza a un vero e proprio declino del ruolo storico delle relazioni industriali, come argomenta Crouch (2012).

⁸ Vedi le analisi teoriche ed empiriche raccolte (in frangenti che ispiravano, peraltro, un maggior ottimismo) nel ricco volume curato da Beckert, Eckert, Kohli, Streeck (2004).

⁹ Vedi l'ormai classica analisi di Lo Faro (1999).

¹⁰ Di «stato comatoso della contrattazione collettiva europea istituzionalizzata» parla, impietosamente ma giustamente, Lo Faro (2012, p. 154). L'ultimo esempio, in ordine di tempo, di direttiva di recepimento di un accordo quadro tra le parti sociali europee dà bene il senso della sostanziale marginalità assunta da questo modello di contrattazione: vedi la direttiva 2010/32/UE.

¹¹ Per riprendere la metafora, di chiara ascendenza baumaniana, di Martelloni (2012).

slativa originariamente prefigurata dall'Accordo sulla politica sociale allegato al Trattato di Maastricht. Quello individuato da Craig è piuttosto un fenomeno di disarticolazione delle fonti riconducibili al metodo comunitario classico, caratterizzato dal sopravanzare, nell'ambito della nuova governance economica dell'Unione, di modelli regolativi di tipo intergovernativo-contrattuale di nuovo conio, che non rispettano i crismi della *rule of law* eu-ro-unitaria.

Una certa «resilienza», anche in tempi di crisi economica, sembra invece aver dimostrato il cosiddetto dialogo sociale settoriale (Giubboni, Peruzzi, 2013), ma occorre avere la consapevolezza che anche tale modello «debole» di contrattazione collettiva europea – per quanto sostenuto dalla Commissione – resta, nel complesso, un fenomeno di ancora scarso rilievo funzionale nella dinamica delle relazioni industriali in Europa.

Una storia in parte diversa è, viceversa, quella della contrattazione collettiva autonoma transnazionale¹², che si svolge coinvolgendo territorialmente più Stati membri dell'Unione, a livello di impresa o di gruppo multinazionale, oggetto del rapporto e della risoluzione della Confederazione europea dei sindacati (Ces) che si pubblicano qui di seguito, cui è bene dedicare la dovuta attenzione.

2. Il rapporto e la proposta della Ces per un quadro giuridico opzionale a sostegno della contrattazione aziendale transnazionale in Europa

Come documentano nel loro rapporto Silvana Sciarra, Maximilian Fuchs e André Sobczak, gli accordi collettivi aziendali transnazionali (Tca, *Transnational company agreements*) costituiscono oggi l'espressione probabilmente più vitale e dinamica di un'incipiente tendenza all'europeizzazione delle relazioni industriali. Il carattere in tal senso più significativo e rimarchevole di tali accordi¹³ è che essi sono il frutto di dinamiche spontanee di autorego-

¹² La crisi economica ha, in questo caso, parzialmente agito da stimolo a tale contrattazione, visto che molti accordi conclusi in questi anni hanno avuto come oggetto possibili metodi di gestione consensuale dei processi di ristrutturazione aziendale: vedi da Costa, Rehfeldt (2013).

¹³ Il rapporto oggetto di queste note introduttive dà ampiamente conto dell'ormai cospicua letteratura in materia di Tca, e a esso pertanto si rinvia. Anche i *Quaderni* si sono oc-

lazione sociale: rappresentano, cioè, forme – se si vuole ancora embrionali, ancorché sempre più diffuse all'interno delle grandi imprese multinazionali operanti in Europa – di espressione di autonomia collettiva oltre i confini nazionali.

Il fenomeno si è in effetti rafforzato e diffuso, in via autonoma, a partire dai primi anni duemila, al di fuori di un vero e proprio sostegno istituzionale diretto della Commissione, che pure ne ha fatto oggetto di crescente attenzione dopo la pubblicazione della nuova agenda sociale europea per il periodo 2005-2010¹⁴, nella quale si faceva per la prima volta riferimento all'ipotesi di un quadro giuridico opzionale.

È noto che i Tca sono stati negoziati, in larga maggioranza, con imprese o gruppi multinazionali nei quali sono presenti e operanti Comitati aziendali europei (Cae), alla stregua della disciplina ora contenuta nella direttiva di revisione 2009/38/CE. Il fatto che siano in larga parte negoziati (anche) dai Cae, e che questi abbiano giocato un ruolo di essenziale rilievo nello sviluppo dei Tca, non fa tuttavia di tale forma di contrattazione collettiva – peraltro assai eterogenea al proprio interno, per materie trattate e natura degli impegni assunti dalle parti – una fattispecie oggetto, in senso stretto, di sostegno (neppure indiretto, a ben vedere) delle istituzioni sovranazionali.

La direttiva 2009/38 non conferisce, infatti, poteri negoziali ai Cae, limitandosi a prevedere, in favore di essi, diritti di informazione e consultazione. Onde deve ritenersi che la diffusione e la crescita di rilevanza qualitativa, oltre che quantitativa, dei Tca sia per l'appunto fenomeno interamente ascrivibile a dinamiche spontanee di autoregolazione sociale «dal basso» e di autonomia collettiva transnazionale, svolgentisi in un sostanziale vuoto regolativo, dunque nell'assenza, a oggi, di un sostegno istituzionale sovranazionale. A differenza di quanto vale per la contrattazione istituzionalizzata e, sia pure in minor misura e in forme molto diverse, per lo stesso dialogo sociale settoriale, un eventuale intervento normativo dell'U-

cupati a più riprese del tema, più di recente con i contributi apparsi nel numero 3 del 2013 (vedi, in particolare, i saggi di Leonardi, Ales, Alaimo e Scarponi).

¹⁴ Il rapporto in commento prende in esame i principali documenti prodotti in materia dalla Commissione europea, di cui vedi, in particolare, il Commission staff working document, *The Role of Transnational Company Agreements in the Context of Increasing International Integration*, COM(2008) 419 final, e, più di recente, il Commission staff working document, *Transnational Company Agreements: Realising the Potential of Social Dialogue*, SWD(2012) 264 final.

nione in tema di Tca rappresenterebbe pertanto, come è stato ben osservato, «una risposta a un fenomeno sociale autonomo, le cui radici debbono essere rinvenute nel sistema di relazioni industriali più che in quello giuridico» (Lo Faro, 2012, p. 157).

Il tema centrale del rapporto che viene pubblicato, e della chiara presa di posizione formulata dalla Ces nella risoluzione che a esso fa riferimento, è proprio quello del ruolo che dovrebbe avere il diritto dell'Unione Europea in questa delicata materia. Il rapporto di Sciarra e colleghi e la risoluzione della Ces si pronunciano nettamente a favore della introduzione di un quadro giuridico opzionale a sostegno della contrattazione aziendale transnazionale, che sia pienamente rispettoso dell'autonomia delle parti sociali ma che, al contempo, sia finalmente in grado di assicurare certezza ed effettività agli impegni negoziali contenuti in tali accordi. Il rapporto e la risoluzione si iscrivono dunque con forza nella stessa direzione già tracciata, sia pure in termini più sfumati, dalla Commissione, poi fatta propria dal Parlamento europeo.

Si tratta di una direzione sulla quale la Ces fa bene a muoversi con convinzione e determinazione. L'obiezione, instancabilmente ripetuta dalle organizzazioni imprenditoriali europee e dai loro esperti, secondo cui l'introduzione di un siffatto quadro di riferimento normativo, ancorché opzionale (e dunque per definizione rimesso alla libertà di scelta delle parti), rischierebbe di indebolire la dinamica spontanea della contrattazione transnazionale, che sarebbe stata fin qui favorita proprio dalla totale assenza di regole euro-unitarie, ci appare assai debole, quando non del tutto strumentale. La classica ricetta dell'astensionismo legislativo, magari ammantata dal riferimento fuori luogo al *collective laissez-faire*, rischia in realtà di indebolire quella dinamica, al punto di evoluzione nella quale essa è giunta in virtù dell'impegno negoziale spontaneo degli attori collettivi transnazionali.

Il rapporto spiega molto bene perché un tale intervento regolativo dell'Unione si rende oggi opportuno. Esso serve essenzialmente, più che a promuovere una dinamica già avviata e relativamente vivace, a rimuovere gli ostacoli che la totale assenza di regole del gioco a livello europeo le frappone, rischiando, nel tempo, di insterilirla, non garantendo ai Tca un quadro chiaro e affidabile di esigibilità degli impegni contrattuali assunti dalle parti. Il richiamo alla necessità di rispettare l'autonomia delle stesse è del tutto fuorviante, visto che quello proposto già dalla Commissione, e meglio pre-

cisato nel rapporto e nella risoluzione della Ces, è un quadro giuridico opzionale e facoltativo, che i soggetti negoziali sono come tali del tutto liberi di utilizzare o meno.

Oggi, in assenza di regole europee, la «esigibilità» degli impegni assunti dalle parti nei Tca – per usare l'espressione consacrata nel nostro sistema dal Testo unico sulla rappresentanza del 2014 – è interamente rimessa al diritto e alle prassi nazionali. In pratica, perché un Tca sia efficace come contratto collettivo (aziendale) nel sistema di un certo paese rientrando nel suo ambito di applicazione territoriale, è necessario che lo stesso venga sottoscritto anche da rappresentanti del sindacato nazionale e che questo provveda a riprodurne il contenuto in un accordo collettivo valido alla stregua del diritto «interno» applicabile. Il che è evidentemente paradossale, visto che «la piena effettività di un accordo transnazionale viene in definitiva perseguita negando la stessa natura transnazionale del contratto in questione» (Lo Faro, 2012, p. 159).

Il quadro giuridico opzionale proposto e abbozzato nel rapporto in commento si prefigge di superare, almeno in parte, tale stato di incertezza e anomia, pur mantenendosi dentro una logica che – proprio perché rispettosa del principio della autonomia collettiva, oltre che di quello di sussidiarietà – si limita a rendere più certo e trasparente il coordinamento dei sistemi nazionali interessati¹⁵. Il diritto nazionale mantiene quindi in tale proposta la propria centralità, ma questa viene ancorata a un quadro giuridico chiaro e definito a livello europeo. La proposta di decisione *ex art.* 288 del TfUE, da fondare sull'art. 152 dello stesso Trattato, che viene affacciata nel rapporto, non intende infatti delineare un apparato di regole (di natura opzionale) propriamente sovranazionali, ma è più modestamente e realisticamente diretta a garantire l'obbligo degli Stati membri di rendere esecutivi i Tca in conformità del diritto e delle tradizioni nazionali.

Regole sulla validità, l'efficacia e, in sintesi, l'«esigibilità» dei Tca propriamente sovranazionali – cioè comuni, in forza del diritto euro-unitario, a tutti gli Stati membri destinatari della decisione – sono in effetti impraticabili, data la estrema eterogeneità dei sistemi di relazioni sindacali e di con-

¹⁵ Oggi, come si spiega nel rapporto, un tale coordinamento è reso particolarmente incerto e difficile, in assenza di regole specifiche, dalla applicabilità, in via di *default* delle norme del diritto internazionale privato, che non sono state tuttavia pensate per i contratti collettivi e che perciò mal si adattano a risolvere «conflitti di legge» di questo tipo.

trattazione collettiva all'interno dell'Unione. L'effettività degli impegni assunti nei Tca deve comunque essere, di necessità, affidata, in un contesto del genere, al diritto sindacale nazionale¹⁶. Il salto di qualità prospettato dal rapporto, rispetto all'odierna situazione «paradossale» che si è sopra rappresentata, sta in ciò: che la dimensione transnazionale del Tca troverebbe una consacrazione, oggi assente, in un atto giuridico vincolante dell'Unione, quale è la decisione, volto ad assicurare che gli Stati membri – applicando il proprio diritto (e, quindi, nei modi e nei limiti da questo previsti) – garantiscano la «esecutività», come si dice nel testo in commento, di tali accordi.

È questo l'aspetto centrale del rapporto e della risoluzione della Ces, sui cui si è voluto qui richiamare l'attenzione del lettore. La lettura del rapporto si raccomanda, peraltro, più in generale, per l'autorevolezza e l'eshaustività dell'analisi dei problemi giuridici della contrattazione aziendale transnazionale, in un contesto nel quale la costruzione di efficaci risposte collettive alle crisi richiede più che mai quell'«ossigeno sovranazionale» (Cella, 2012) sino a oggi mancato.

Riferimenti bibliografici

- Alaimo A. (2013), *Dialogo sociale settoriale e accordi transnazionali d'impresa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 197-218.
- Ales E. (2013), *La dimensione poliedrica ed emergente delle relazioni di lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 183-195.
- Baccaro L., Howell C. (2013), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberalista*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, pp. 189-238.
- Beckert J., Eckert J., Kohli M., Streeck W. (2004) (a cura di), *Transnationale Solidarität. Chancen und Grenzen*, Francoforte-New York, Campus.
- Carrieri M., Treu T. (2013), *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, pp. 7-108.

¹⁶ Sul punto vedi anche Sobczak (2012).

- Cella G.P. (2012), *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 29-54.
- Craig P. (2014), *Economic Governance and the Euro Crisis: Constitutional Architecture and Constitutional Implications*, in Adams M., Fabbrini F., Larouche P. (a cura di), *The Constitutionalization of European Budgetary Constraints*, Oxford-Portland, Hart Publishing, pp. 19-40.
- Crouch C. (2013), *Entrenching Neo-Liberalism: the Current Agenda of European Social Policy*, in Countouris N., Freedland M. (a cura di), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 36-60.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 55-76.
- da Costa I., Rehfeldt U. (2013), *Gli accordi transnazionali d'impresa sulle ristrutturazioni a livello dell'Unione Europea*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 219-241.
- Gallino L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, intervista a cura di Borgna P., Roma-Bari, Laterza.
- Giubboni S. (2014), *Europe's Crisis Law and the Welfare State – A Critique*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», Int. 109.
- Giubboni S., Peruzzi M. (2013), *La contrattazione collettiva di livello europeo al tempo della crisi*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, pp. 131-158.
- Haipeter T., Lehdorff S. (2014), *Decentralisation of Collective Bargaining in Germany: Fragmentation, Coordination and Revitalisation*, in *Economia & Lavoro*, 1, pp. 45-64.
- Leonardi S. (2013), *Globalizzazione, sindacati e contrattazione transnazionale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 149-181.
- 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*, 18, pp. 153-165.
- Lo Faro A. (1999), *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Milano, Giuffrè.
- Martelloni F. (2012), *Gerarchia «liquida» delle fonti del diritto del lavoro*, in Nogler L., Corazza L. (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro. Liber Amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, Franco Angeli, pp. 433-448.
- Martin C.J. (2013), *Neo-Liberalism and the Working-Class Hero: from Organized to Flexible Labour Markets*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 226-256.

- Scarponi S. (2013), *Le procedure di controllo degli accordi quadro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 243-255.
- Sciarra S. (2014), *Social Law in the Wake of Crisis*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», Int. 108.
- Streeck W. (2013), *Tempo guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Milano, Feltrinelli.
- Sobczak A. (2012), *Ensuring the Effective Implementation of Transnational Collective Agreements*, in *European Journal of Industrial Relations*, 18, pp. 139-151.

ABSTRACT

Richiamandosi al rapporto redatto da Silvana Sciarra, Maximilian Fuchs e André Sobczak, la Confederazione europea dei sindacati (Ces) ha adottato una risoluzione in cui ha fatto propria la proposta di un quadro giuridico opzionale in materia di contratti collettivi transnazionali d'impresa. Nella sua introduzione a entrambi i documenti, Stefano Giubboni sintetizza le ragioni che militano in favore di una tale ipotesi di riscoperta della legislazione promozionale a livello europeo.

A PLEA FOR AN OPTIONAL EU LEGAL FRAMEWORK FOR TRANSNATIONAL COMPANY AGREEMENTS

Relying on the recent report by Silvana Sciarra, Maximilian Fuchs and André Sobczak, the Etuc has adopted a resolution supporting the proposal for an optional legal framework for transnational company agreements at European level. Stefano Giubboni's introduction to both texts is a plea for such a renewal of the classic technique of auxiliary legislation within the Eu law context.