

## **IV.2. Proposte per la negoziazione transnazionale**

***Giorgio Verrecchia***

La contrattazione transnazionale è una manifestazione spontanea dell'autonomia collettiva la cui finalità può essere annoverata tra i fenomeni di promozione della c.d. *fair globalisation*, di competenza non solo degli Stati nazionali ma anche delle imprese multinazionali chiamate ad attivarsi per l'individuazione di forme di regolazione del mercato che rispondono a logiche di contrasto alla concorrenzialità tra ordinamenti giuridici, alla competitività delle imprese e al dumping sociale.

La contrattazione transnazionale si è molto diffusa negli ultimi decenni, sebbene con contenuti e attori diversi, evidenziando la sua naturale propensione a promuovere, tra le altre cose, condizioni di lavoro e politiche di gestione del personale *fairly*, ovvero corrette e all'insegna di principi fondamentali ormai acquisiti che vanno oltre la loro dimensione legale. In altre parole, gli accordi/contratti stipulati con le imprese transnazionali si caratterizzano per l'impegno verso il rispetto dei diritti fondamentali sanciti dalle Carte dei diritti dei lavoratori internazionali ed europee, oltre che di tutela dell'ambiente e per la volontà di superare i limiti applicativi della contrattazione transnazionale ben noti agli studiosi.

In questa logica, gli accordi e i contratti transnazionali si pongono come strumento di trasparenza delle multinazionali nel senso di rendere pubblici gli impegni presi e soprattutto - quando concordati/contrattati con le organizzazioni (p.e. federazioni di lavoratori europee) e/o gli organismi di rappresentanza dei lavoratori (p.e. CAE) - fanno emergere forme di solidarietà e di rispetto dei diritti più avanzate e corrispondenti a un interesse collettivo transnazionale. In queste ipotesi, infatti, è possibile notare come la portata applicativa dei contratti si estenda oltre i confini tipici dell'impresa capogruppo firmataria fino a coinvolgere e obbligare non solo le sue filiali ma anche l'intera catena dei fornitori e subappaltatori. L'impresa transnazionale diventa responsabile del controllo sull'operato dell'intera filiera produttiva, ovunque situata, per lo "sviluppo sostenibile" assumendosi l'impegno di riconoscere i diritti fondamentali sanciti dalle fonti internazionali ed europee e ad estenderli ovunque la società operi.

Sono esempi di questo tipo di contrattazione collettiva l'accordo siglato da Gucci nel 2009 che ha costituito un Comitato Paritetico Permanente per le politiche di filiera, allo scopo di definire e declinare nella pratica i fattori strategici per la tutela e lo sviluppo della filiera, composto dai sottoscrittori dell'accordo stesso; l'accordo siglato da Arcelor Mittal del 2009 che ha previsto un comitato per monitorarne l'implementazione in ogni paese; l'accordo Staedler del 2006, che contiene una clausola che impegna all'adozione e al rispetto del contenuto dei principi stabiliti nel medesimo accordo quale criterio per la selezione dei

propri partner commerciali. Tra i principi promossi e adottati nell'accordo quadro internazionale citato troviamo l'eliminazione del lavoro forzato, divieti di discriminazione, eliminazione del lavoro minorile, riconoscimento effettivo della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, salario decente, riconoscimento di un orario di lavoro adeguato, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e aggiornamento professionale. Vi sono, inoltre, casi in cui gli accordi transnazionali sono firmati anche dalle federazioni sindacali europee. Tali accordi sono molto importanti perché sono frutto di un'alleanza sindacale e garantiscono un livello appropriato di gestione e trattazione delle questioni. Tra questi accordi si veda l'Accordo internazionale per la promozione del dialogo sociale e della diversità e per il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro stipulato da Carrefour e Uni Global Union del 2012, in cui viene previsto l'impegno di CARREFOUR a richiedere ai propri fornitori di sottoscrivere la "Carta fornitori" e di rispettarla negli stabilimenti che fabbricano tali prodotti. CARREFOUR si impegna inoltre a richiedere ai suoi nuovi franchiseé internazionali al di fuori dell'Unione Europea di sottoscrivere la sua "Carta d'impegno per la protezione dei Diritti Umani" e a prevedere il medesimo impegno per i franchiseé esistenti al momento della negoziazione delle modifiche agli accordi esistenti.

È bene ribadire in questa sede che anche gli accordi CAE presentano i caratteri dei contratti transnazionali aziendali o di gruppo. Pur con le dovute differenze quanto a natura e ad effetti, infatti, non possiamo negare che gli accordi istitutivi dei CAE, come pure sottolineato in letteratura, sono caratterizzati dalla presenza degli elementi essenziali del contratto transnazionale. Essi infatti contengono vincoli giuridici per le parti, sono firmati da rappresentanti dei lavoratori eletti e designati dai dipendenti dell'impresa multinazionale a livello europeo, trovano applicazione in più paesi e riguardano i diritti di informazione e consultazione strumentali sia al diritto di partecipazione alla gestione dell'impresa sia all'esercizio della contrattazione collettiva. L'interesse sugli accordi internazionali è evidente anche nelle istituzioni comunitarie (in particolare Commissione e Parlamento) in merito allo studio di una fonte regolativa europea dei contratti collettivi transnazionali.

In conclusione possiamo affermare che il contratto collettivo transnazionale è senza dubbio uno strumento di potenziamento della coesione economico sociale diretto alle imprese e alla forza lavoro che opera in contesti europei e internazionali. Esso offre indubbi vantaggi per i lavoratori consentendo di conoscere la realtà imprenditoriale in cui operano e suggerendo soluzioni per prevenire fenomeni distorsivi che spesso accompagnano i processi di transnazionalizzazione delle imprese e alle imprese di rendere palese e trasparente il loro modo di operare sia nei confronti dei dipendenti che nei confronti della filiera produttiva e in generale di tutti coloro che definiamo stakeholder (o portatori di interesse) ovvero tutti i soggetti "interessati" a un'iniziativa economica.

La trasparenza legittimata dalla stipulazione di un contratto collettivo transnazionale europeo o internazionale oltre a garantire diritti ai lavoratori oltre le rigide frontiere degli stati nazionali ha un indubbio ritorno reputazionale per l'impresa. Questa buona reputazione è oggi un bene primario spendibile sul mercato in quanto rivolta al consumatore finale, sempre più attento ai comportamenti corretti da parte delle imprese. In altre parole, con la stipulazione di un contratto collettivo transnazionale si innesca un circolo virtuoso che è anche l'oggetto della valutazione che ci proponiamo di fare nel presente progetto.