

Summary del Rapporto finale

Il Progetto biennale “*EURIDE. Employee involvement in multinational companies: from knowing and demanding European rights to new kinds of contracts (TCA)*” VS/2016/0330, finanziato dalla Commissione Europea nel quadro della linea di bilancio VP/2015/003 su “Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese”, si propone di esaminare l’efficacia dei Transnational Company Agreements (TCA, accordi transnazionali di gruppo). A differenza di altri progetti incentrati principalmente sull’analisi dei contenuti e sul processo di negoziazione, EURIDE sottolinea l’analisi del processo di monitoraggio e l’efficacia dell’attuazione degli Accordi al fine di valutare se questi strumenti abbiano un impatto reale sui diritti dei lavoratori nei vari stabilimenti produttivi nell’intero perimetro di azione dell’azienda. Partendo dall’informazione e dalle disposizioni previste negli Accordi, la ricerca interviene sul tema della presenza o dell’assenza di strumenti di monitoraggio, rendicontazione e diffusione dei contenuti definiti negli Accordi. La ricerca ha evidenziato gli elementi che potrebbero essere oggetto di miglioramento e il divario esistente tra le disposizioni dei TCA e l’effettiva conformità con le stesse.

1

I criteri utilizzati per la scelta e l’analisi dei casi di studio sono i seguenti:

- **11 casi di studio** (5 per l’Italia, 3 per la Spagna, 3 per la Francia)
- Focus sugli **International Framework Agreements (accordi quadro internazionali - IFA)**¹
- settori partecipanti: **edilizia, metalmeccanico, energia, chimica**
- i casi di studio hanno riguardato sia i TCA sottoscritti da **una multinazionale avente sede nel paese in oggetto**, sia i TCA sottoscritti da un’azienda estera con una **controllata nel paese in oggetto**. Tenuto conto dei paesi dei partner partecipanti al progetto e i relativi ambiti di competenza geografica, la selezione dei casi ha riguardato Italia, Francia e Spagna. Oltre a

¹ Di norma gli IFA fanno riferimento ai principi sanciti nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti umani, nelle Norme fondamentali del lavoro dell’ILO, nel Global Compact dell’ONU, nelle Linee Guida dell’OCSE destinate alle imprese multinazionali, nella Dichiarazione Tripartita dell’ILO di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, nella Dichiarazione dell’ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, etc. Tra i principali temi esaminati troviamo orario di lavoro, non discriminazione, salute e sicurezza, condizioni di lavoro, formazione, libertà sindacali, libertà di costituire e di iscriversi a un sindacato, libera scelta dell’occupazione, norme contro il lavoro minorile, eccetera.

questi paesi, in base ai criteri metodologici stabiliti per le imprese estere, sono stati inclusi nell'oggetto territoriale della ricerca anche Belgio, Germania e Svezia.

Il progetto EURIDE si concentra sullo studio degli “**accordi quadro internazionali**” (IFA nell'acronimo inglese), spesso denominati anche “accordi quadro globali”, che si distinguono dagli “**accordi quadro europei**” (EFA), il cui campo di applicazione si limita all'Europa. Gli IFA sono definiti accordi “quadro” poiché in origine avrebbero dovuto essere recepiti a livello nazionale o locale attraverso un accordo attuativo, che li avrebbe resi legalmente vincolanti. Tuttavia, oggi sono pochissimi gli IFA che prevedono un tale obbligo e che sono stati attuati a livello locale per il tramite di un accordo formale. La dinamica della contrattazione transnazionale (TCA) ha conosciuto una notevole diffusione negli anni 2000. Si tratta di accordi volontari, negoziati al di fuori di un quadro giuridico vincolante, tra la direzione di un'impresa multinazionale e le federazioni internazionali o europee di settore, ma talora anche altre forme di rappresentanza dei lavoratori, come i comitati aziendali europei (CAE) o i sindacati nazionali. I CAE hanno spesso svolto un importante ruolo nella preparazione e nel monitoraggio degli IFA. Statisticamente si rileva che 22 IFA sono stati sottoscritti da un Comitato Aziendale Europeo o Globale, 18 dei quali nel settore metalmeccanico, principalmente da imprese transnazionali tedesche. La stragrande maggioranza degli IFA è stata sottoscritta da imprese transnazionali che si erano già dotate di un CAE. Gli 11 IFA spagnoli sottoscritti dal 2012 sono un'eccezione a questa regola.

Nell'ambito della ricerca EURIDE, uno dei temi su cui è stato posto l'accento nell'analisi degli IFA oggetto di studio è stato proprio il ruolo assunto dai CAE, sia nelle fasi di impulso e stimolo alle negoziazioni e nelle successive fasi di monitoraggio e implementazione degli accordi, così come nel dare impulso alla costituzione dei Comitati globali, organismi mondiali di informazione e consultazione che, nonostante l'assenza di un quadro normativo, svolgono un ruolo importante soprattutto nel monitoraggio circa la corretta applicazione dei TCA. Tra i casi oggetto di analisi, il caso Bosch, Renault e ThyssenKrupp possono essere considerati delle *best practices* in tema di ruolo assunto dal CAE in questo tipo di contrattazione collettiva. Un altro dei casi in cui si segnala un ruolo importante assunto dal CAE, che non ha però firmato l'Accordo, è il caso Enel, il quale ha favorito la creazione del Comitato globale che si occupa del monitoraggio dell'Accordo. L'IFA di Solvay, concluso a seguito della fusione con Rodhia, non è stato siglato dal CAE e nei casi Eni, Electrolux ed

Engie (ex GDF Suez) si evidenzia un ruolo marginale del CAE sia nella fase negoziale che nelle successive fasi dedicate all'implementazione degli IFA analizzati. Infine, nell'ambito del settore delle costruzioni, OHL e Salini-Impregilo possono essere considerate delle *best practices* in tema di contrattazione collettiva transnazionale ma non per il ruolo assunto dal CAE. I Comitati europei e mondiali, nella loro qualità di organi di informazione e di consultazione che rappresentano dipendenti di un'azienda nei ed oltre i confini europei, sono strumenti che si sono rivelati sempre più importanti per affrontare il dialogo sociale ed il confronto negoziale con le multinazionali. Questi organismi, possono rafforzare la prospettiva global dei rappresentanti dei lavoratori e favorire solidarietà e monitoraggio delle finalità dei TCA.

Quanto ai contenuti dei TCA, essi impongono il rispetto delle convenzioni fondamentali OIL in materia di libertà sindacale, lotta al lavoro forzato e al lavoro minorile, divieto di discriminazioni, di cui alla Dichiarazione del 1998, in continuità con le pratiche di CSR, ma anche temi di natura più propriamente negoziale, quali la tutela della salute e sicurezza nel lavoro, il salario decente anche nella *supply chain*, le pari opportunità, e talora persino voci salariali legate alla performance d'impresa a livello globale. Nel passaggio da strumenti unilaterali, quali i codici di condotta, ai TCA anche le procedure di controllo e monitoraggio sulla attuazione del TCA in tutte le filiali della multinazionale, e spesso anche nelle imprese di fornitura, costituiscono oggetto dell'accordo, assumendo forma di clausole obbligatorie che impegnano i soggetti firmatari a garantire effettività a quanto pattuito attraverso il dovere di influenza esercitato dal sindacato internazionale sulle organizzazioni affiliate e dall'impresa multinazionale sulle direzioni locali.

3

In assenza di un quadro regolativo internazionale a carattere vincolante, costituiscono fonte di ispirazione i principi direttivi OCSE sulle multinazionali, che impongono nuovi obblighi di vigilanza agli Stati sulle multinazionali, e la Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle MNL, aggiornata nel 2017 al fine di includere tra i principi-guida il concetto di due diligence nelle relazioni contrattuali con imprese terze e la promozione del lavoro dignitoso e del rispetto dei diritti umani nelle *supply chains* globali. Nell'attuale quadro volontario, in considerazione della situazione di incertezza giuridica in cui versano i TCA, è opportuno che i soggetti stipulanti determinino quanto meno la legge applicabile al TCA con riguardo al carattere vincolante degli impegni assunti, al mandato dei soggetti firmatari e agli effetti sui contratti individuali di lavoro, possibilmente in conformità con i diversi sistemi

Euride



E.C. VS/2017/0039

nazionali di contrattazione collettiva, nonché a meccanismi privati di risoluzione delle controversie o, in alternativa, alla definizione del foro competente.