



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE

Università degli studi di Udine

I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali)

Original

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/11390/1211494> since 2022-05-18T15:53:58Z

Publisher:

Published

DOI:

Terms of use:

The institutional repository of the University of Udine (<http://air.uniud.it>) is provided by ARIC services. The aim is to enable open access to all the world.

Publisher copyright

(Article begins on next page)

I diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro (alla prova della sfida tecnologica e delle transizioni occupazionali) *

Trade Union Rights from a Transnational Perspective (to the test of the Technological Challenge and Occupational Transitions)

Valeria Fili

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Udine

ABSTRACT

La sfida tecnologica sta condannando, su scala globale, molti lavori all'estinzione e conseguentemente molte persone all'inattività e all'irrelevanza. Questo processo ha inevitabilmente delle ricadute drammatiche sulle relazioni industriali e sui diritti sindacali in una prospettiva multilivello. L'A. mette in luce, da un lato, l'esigenza di trovare una nuova narrazione del lavoro umano in grado di valorizzare anche le attività che non sono funzionali alla logica capitalistica, dall'altro, considera fondamentale sia l'assunzione di responsabilità degli Stati nella guida dei fenomeni che si stanno verificando su scala globale sia l'acquisizione da parte dei sindacati internazionali di un maggior legame con i territori e le realtà che ambiscono a rappresentare.

Parole chiave: diritti sindacali – relazioni industriali – impresa multinazionale – sindacati internazionali – rivoluzione tecnologica – mercati transizionali del lavoro.

The technological challenge is worldwide condemning many jobs to extinction and consequently many people to inactivity and irrelevance. This process inevitably has dramatic effects on industrial relations and Trade Union rights in a multilevel perspective. On the one hand, the Author highlights the need to find a new explanation of human work, capable of enhancing even the activities that are not functional to the capitalist logic. On the other,

* Il saggio è destinato agli Studi in onore del prof. Alessandro Garilli ed è stato realizzato nell'ambito del progetto "WORKING POOR N.E.E.D.S.: *NEwEquity, Decent work and Skills*", CUP G24I19002630001, finanziato dal programma PRIN 2017 (Università degli Studi di Udine).

she considers crucial both the responsibility of States in guiding the phenomena that are worldwide occurring and the acquisition by international trade unions of a strong link with territories and realities they aspire to represent.

Keywords: *trade union rights – industrial relations – multinational company – international trade Unions – technological revolution – transitional labor markets.*

SOMMARIO:

1. Premessa. La profezia di Yuval Noah Harari: le trasformazioni globali del lavoro e il rischio che l'irrelevanza prevalga sullo sfruttamento. – 2. La narrazione dei diritti sindacali nelle imprese transnazionali e le difficoltà concrete. – 3. Il punto dolente: la scarsa effettività della contrattazione collettiva transnazionale. – 4. I diritti sindacali nelle imprese transnazionali oggi (...e domani?). – 5. Diritti sindacali, sfida tecnologica e transizioni occupazionali in una prospettiva *glocal*.

1. Premessa. La profezia di Yuval Noah Harari: le trasformazioni globali del lavoro e il rischio che l'irrelevanza prevalga sullo sfruttamento

La sfida tecnologica sta condannando molti lavori all'estinzione e conseguentemente molte persone all'inattività e all'irrelevanza.

Questa affermazione, quasi profetica, si fonda sulla lucidissima e approfondita analisi di intellettuali e studiosi contemporanei – tra cui Yuval Noah Harari¹ – e sulla prognosi che gli stessi hanno formulato sul futuro, prossimo e meno prossimo, dell'umanità.

La narrazione liberale e il paradigma capitalistico del libero mercato hanno consentito, a partire dalla seconda metà del XX secolo, a molte persone in tutto il globo di interpretare il presente e guardare con fiducia verso il futuro, auspicando un possibile miglioramento delle condizioni di vita per sé e per i propri discendenti². Oggi, però, i disastri ambientali, la quarta rivoluzione industriale, la regressione culturale, sociale ed economica che stiamo vivendo (sebbene molti non se ne rendano conto) fanno pronosticare una inedita crisi,

¹ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, Bompiani, Firenze-Milano, 2018 e ivi numerosissime citazioni bibliografiche.

² H. GEISELBERGER (a cura di), *La grande regressione. Quindici intellettuali da tutto il mondo spiegano la crisi del nostro tempo*, Feltrinelli, Milano, 2017; spec. Z. BAUMAN, *Sintomi alla ricerca di un oggetto e di un nome*, 32; W. STREECK, *Il ritorno del rimosso come inizio della fine del capitalismo neoliberista*, 189-203.

di portata globale, dei punti di riferimento, e stanno sgretolando alle radici quella narrazione che è stata in grado di esprimere i modelli sociali e politici che ancora oggi ci caratterizzano³.

In particolare, il tandem “crisi ambientale – rivoluzione digitale e delle biotecnologie” sta mettendo in discussione e smentendo i paradigmi che abbiamo ereditato dal passato, figli di una ideologia fondamentalmente liberale (poi neoliberista), oggi indebolita a partire dalle sue radici, cioè dal concetto stesso di libertà⁴. Certamente, sino a quando, nonostante la crisi, al liberalismo non si sostituirà dell’altro (v. *infra* § 5), sarà con questo modello su scala globale – seppur intaccato da nostalgici rigurgiti nazionalisti e di de-globalizzazione unilaterale⁵ – che dovremo fare i conti⁶.

Un dato certo è che l’intelligenza artificiale e le biotecnologie stanno modificando le richieste di manodopera in tutto il globo, seppure a differenti velocità nelle varie zone del pianeta. Senza cedere a tentazioni luddistiche⁷ o irrazionalmente catastrofiche, il non voler prendere atto di questi dirompenti cambiamenti è estremamente pericoloso, e, per chi ha funzioni di governo, irresponsabile.

L’intelligenza artificiale, grazie alle scoperte biotecnologiche, è in grado di eguagliare e superare le abilità cognitive degli esseri umani, addirittura in quella che sino ad oggi abbiamo chiamato “intuizione”. Il rimpiazzo dell’essere umano con la macchina non riguarda, dunque, solo il commesso o la cassiera di un negozio (già inutili in tutti gli «Amazon go») o i taxisti (soppiantati dalle auto a guida autonoma), ma nel giro di pochi anni riguarderà anche le c.d. professioni intellettuali e artistiche (giudici, avvocati, medici, consulenti

³ H. GEISELBERGER (a cura di), *La grande regressione*, cit.; spec. D. DELLA PORTA, *Politica progressista e regressiva nel tardo neoliberismo*, 45-58; C. RENDUELES, *Dalla regressione globale ai contromovimenti postcapitalisti*, 175-187. A.M. BANTI, *La democrazia dei followers. Neoliberismo e cultura di massa*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2020.

⁴ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., spec. 81-118; Y.N. HARARI, *Homo Deus. Breve storia del futuro*, Bompiani, Firenze-Milano, 2019, spec. 343-372; F. FOER, *I nuovi poteri forti. Come Google, Apple, Facebook e Amazon pensano per noi*, Longanesi, Milano, 2018.

⁵ H. GEISELBERGER, *Introduzione*, in H. GEISELBERGER (a cura di), cit., 1-14; *amplius* nello stesso volume cfr. A. APPADURAI, *L’insofferenza verso la democrazia*, 17-29.

⁶ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., spec. 43-79.

⁷ *Ad colorandum* voglio ricordare che la fase culminante del luddismo terminò con il varo da parte del Parlamento inglese nel 1812 della legge che puniva con la condanna a morte la distruzione dei telai, v. V. CASTRONOVO, *La rivoluzione industriale*, Sansoni, Firenze, 1973, 109.

finanziari, musicisti, ...) ⁸. Nel 2050 *Blade runner* ⁹ farà parte di quelle visioni (come oggi quelle descritte da Asimov) ¹⁰ da considerare quasi *naive*.

Il rischio dell'inutilità del lavoro umano appare, dunque, quasi peggiore del rischio dello sfruttamento dello stesso, a cui siamo abituati dalla millenaria storia umana.

Dell'inutilità di molte professioni e della frustrazione e insoddisfazione che matura nei soggetti che le svolgono si è cominciato a parlare molto, secondo varie prospettive, evidenziandosi la scarsissima, se non inconsistente, rilevanza di lavori nati senza scopo, se non quello di far sopravvivere chi li svolge, senza apportare alcun contributo per una crescita positiva della società e per il superamento delle diseguaglianze create dal nostro modello economico ¹¹.

La profezia, però, si fa ancora più allarmante: intellettuali e studiosi di fama internazionale pronosticano l'imminente estromissione dal mercato del lavoro di miliardi di esseri umani che andrebbe a sovrappopolare la classe degli individui "inutili" per l'economia globale, ovviamente prefigurando scenari politico-sociali nefasti e per i quali non si intravedono – almeno non ancora – narrazioni ideologiche capaci di contenerli e affrontarli ¹².

La tentazione di minimizzare quanto sta accadendo può essere naturale, specie poiché, già durante la prima rivoluzione industriale, e poi da lì innanzi, vi era chi pronosticava scenari apocalittici, ma sottovalutare la situazione in cui ci troviamo non è solo miope, è addirittura incosciente, visto che l'intelligenza artificiale, combinata con le biotecnologie e con il progressivo e inarrestabile trasferimento di poteri e autorità agli algoritmi ¹³, ci pongono di fronte a scenari imprevedibili in cui non bastano le vecchie ricette e l'ottimismo della volontà.

⁸ C. CASTELLI, D. PIANA, *Giustizia predittiva. La qualità della giustizia in due tempi*, in *Quest. giust.*, 2018, www.questionegiustizia.it; C. BARBARO, *Uso dell'intelligenza artificiale nei sistemi giudiziari: verso la definizione di principi etici condivisi a livello europeo?*, in *Quest. giust.*, 2018; S. GABORIAU, *Libertà e umanità del giudice: due valori fondamentali della giustizia. La giustizia digitale può garantire nel tempo la fedeltà a questi valori?*, in *Quest. giust.*, 2018.

⁹ Celeberrimo film di Ridley Scott (1982).

¹⁰ I. ASIMOV (1920-1992), professore di biochimica alla Boston University e scrittore di romanzi di c.d. fantascienza che hanno fatto scuola in tutto il mondo.

¹¹ Cito come esempio il saggio provocatorio di D. GRAEBER, *Bullshit Jobs*, Garzanti, Milano, 2018.

¹² Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 66-79; Y.N. HARARI, *Homo Deus. Breve storia del futuro*, 388-400.

¹³ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., spec. 79, 81-118.

A sparire saranno *in primis* i mestieri e le professioni molto specializzate e settoriali, ma tra dieci, venti, trent'anni, saranno toccati dall'automazione anche gli ambiti disciplinari che richiedono simultaneamente il possesso di un variegato complesso di competenze e capacità, financo artistiche.

È verosimile che nasceranno nuovi lavori, nuove professionalità, in cui la cooperazione tra essere umano e macchina intelligente sarà la regola e non l'eccezione, ma ciò, inevitabilmente, richiederà competenze di livello elevato, se non elevatissimo, nonché una attività di formazione continua. I lavoratori non in grado di corrispondere alle richieste del mercato o particolarmente ostili o resistenti al cambiamento si ritroveranno senza *chances* di ricollocazione e reinserimento nel mercato del lavoro produttivo; viceversa, solo certi mestieri o attività che non hanno i *robot* come diretti *competitors* continueranno ad esistere, ma certamente non rimarranno uguali a come sono oggi né impermeabili all'automazione (v. *infra* § 5).

«Da ciò consegue che, nonostante l'emergere di molte nuove professioni, potremmo essere testimoni della nascita di una nuova classe di individui “inutili”. Potrebbe infatti esserci riservato l'aspetto peggiore di entrambi i mondi, soffrendo sia per gli elevati livelli di disoccupazione sia per la mancanza di lavoratori qualificati. Molti potrebbero non condividere il destino dei conducenti di carrozze del XIX secolo – che passarono a guidare i taxi – ma quello dei cavalli del XIX secolo, che furono gradualmente espulsi dal mercato del lavoro»¹⁴.

2. *La narrazione dei diritti sindacali nelle imprese transnazionali e le difficoltà concrete*

I ragionamenti e le teorie riportate sinteticamente nella premessa, fungono da prologo per una riflessione sui diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro in chiave, lo anticipo subito, molto critica e pessimistica.

Se si accetta l'assunto che nel medio-lungo periodo nessun lavoro potrà dirsi esente dall'automazione e dalla interferenza dell'intelligenza artificiale o delle biotecnologie, dobbiamo necessariamente fare i conti con le ricadute di tutto questo sul sistema di valori e di diritti che le democrazie occidentali hanno costruito dal dopoguerra ad oggi, nonché sulla stessa narrazione della centralità dei diritti sindacali per una piena ed effettiva tutela dei lavoratori.

Lo spostamento del baricentro dall'essere umano alla relazione del mede-

¹⁴ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 60.

simo con la macchina, se non addirittura alla macchina *ex se*, proiettato su scala globale e poi immerso in contesti geografici molto diversi, condito dalle diseguaglianze estreme e incolmabili che abbiamo davanti agli occhi¹⁵, non può non metterci in guardia sul fatto che gli *international labour standards* sono messi fortemente in discussione, specie se il contesto di riferimento non è uno Stato europeo o l'Unione Europea, ma il mondo intero e l'impresa multinazionale, soggetto giuridicamente sfuggente *ex se*, che però di fatto ha assunto funzioni regolative (autonome) e sovente influenza gli ordinamenti dei molti territori su cui insistono le c.d. catene globali delle forniture o del valore¹⁶.

L'espulsione di masse di "inutili" dal mercato del lavoro farà venir meno la centralità di molti dei ragionamenti su cui ci concentriamo oggi.

Chi non avrà *chance* occupazionali non sarà certamente interessato ad avere relazioni con i sindacati e questi ultimi poco potranno fare di fronte ad una trasformazione del lavoro e della società di tal fatta; ma chi avrà *chance* occupazionali (quindi chi si rivelerà più qualificato dal punto di vista professionale e più adattabile dal punto di vista psicologico) sarà ancora interessato ad entrare in relazione con i sindacati? In una competizione con le macchine e con altri "pochi" esseri umani, avrà ancora senso dire: «l'unione fa la forza» o «tutti per uno e uno per tutti»? Oppure prevarrà l'individualismo secondo la logica del «chi fa da sé fa per tre» o dell'«*homo homini lupus*»?

Adirittura in una proiezione transnazionale – in cui il datore di lavoro veste i panni di una impresa che ha una sede legale in un luogo, quella fiscale in un altro, stabilimenti sparsi per il mondo, con una forte incidenza sulle economie locali e su quella globale – è lecito domandarsi se, tra dieci, venti o trent'anni, sarà ancora importante ragionare di diritti sindacali o si parlerà solo di diritti umani da cercare di garantire anche nelle zone più critiche del globo a chi lavorerà, aprendosi per chi è condannato all'inutilità prospettive ancora più inquietanti se il modello capitalista non sarà sostituito con dell'altro (v. *infra* § 5).

¹⁵ Y.N. HARARI, *Homo Deus. Breve storia del futuro*, cit., 422 ss.

¹⁶ V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020, spec. 7-29; E. GRAGNOLI, V. BRINO, *Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 214 ss.; M.R. FERRARESE, *Le imprese multinazionali tra finanza e trasnazionalità*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 220 ss., spec. 234 ss.; A. LYON-CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 240 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, 2, 190 ss.

Oggi, la narrazione dei diritti sindacali nelle imprese multinazionali è ancora in corso di consolidamento ed è comunque legata ai contesti territoriali entro cui orbitano le medesime imprese¹⁷, in particolare le capogruppo¹⁸, risentendo molto del “modello” di relazioni industriali del Paese o dei Paesi di riferimento principali per il *management*¹⁹. Le relazioni industriali di livello transnazionale restano fondamentalmente relazioni industriali di livello aziendale, seppure segnate dal fatto che l’azienda è caratterizzata da una dimensione globale o transnazionale. La stessa direttiva 2009/38/CE sui «Comitati aziendali europei», c.d. CAE, ha di fatto incentivato la predisposizione di accordi transnazionali di gruppo o di azienda, mentre la dimensione di settore resta in *background*.

A livello internazionale non esiste nemmeno un obbligo per le imprese multinazionali di tessere relazioni sindacali e di contrattare con soggetti sindacali portatori degli interessi collettivi dei lavoratori coinvolti nelle filiere produttive transnazionali (*global supply chain*) di cui l’impresa medesima è responsabile²⁰.

Quanto all’oggetto, il cuore degli accordi si concentra sul rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici, sostanzialmente ribadendo quanto già stabilito nelle convenzioni dell’OIL e nella «Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale»²¹,

¹⁷ E. GRAGNOLI, V. BRINO, *Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro*, cit., 209 ss., spec. 213. M.R. FERRARESE, *Le imprese multinazionali tra finanza e transnazionalità*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 234-236.

¹⁸ T. TREU, *Introduzione*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all’analisi empirica*, in Franco Angeli, Milano, 2018, 10-11; V.S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 251 ss., spec. 252.

¹⁹ S. SCIARRA, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 345 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., 195-196.

²⁰ V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi “esperimenti” regolativi*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 1, 171 ss., spec. 180-181; I. BOIX LLUCH, *L’Accordo quadro globale di Inditex: un modello di azione sindacale globale. Un bilancio dopo la firma del rinnovo e dell’ampliamento del 2019*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, 2, 231; W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., 191-192.

²¹ Cfr. la «Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale» e le convenzioni OIL citate nell’All. I, versione 2017, <https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/linee-guida-ocse-2>.

nelle linee guida dell'OCSE²² e nei dieci principi del «*Global Compact*» delle Nazioni Unite²³.

La fragilità maggiore di tali accordi è connessa alla grande variabile geopolitica della loro efficacia, alla problematica applicazione pratica e alla incoercibilità nel caso di inadempimento. Il luogo in cui si svolge la rivendicazione diventa, quindi, determinante e condiziona drammaticamente l'esito dell'eventuale contenzioso²⁴.

La narrazione sui diritti sindacali di livello transnazionale portata avanti con coraggio e fatica sino ad oggi dagli attori protagonisti e dagli analisti, troppo spesso cerca di trasporre sul piano globale modelli e dinamiche relazionali molto ancorati ad esperienze nazionali che non riescono ad attecchire pienamente e sempre di più saranno messi in discussione dai cambiamenti in atto.

Proprio la dimensione transnazionale rende drammaticamente vera la domanda che Y. N. Harari ci consegna: «Come si vive in un'epoca di disorientamento, quando le vecchie narrazioni sono andate in frantumi e nessuna nuova narrazione è ancora emersa per sostituirla?»²⁵.

3. *Il punto dolente: la scarsa effettività della contrattazione collettiva transnazionale*

Una osservazione di rilievo emerge immediatamente dalla lettura dell'abbondante dottrina che si è interessata meritoriamente al tema del lavoro nelle multinazionali e dei diritti dei lavoratori in una dimensione transnazionale del lavoro: il tallone d'Achille di tutte le relazioni industriali transnazionali²⁶ è

²² Cfr. linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali sul sito del MISE: <https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/linee-guida-ocse-2>.

²³ Cfr. i principi del «UN Global Compact» <https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/i-dieci-principi/introduzione/2-i-dieci-principi.html>.

²⁴ A. MATTEI, R. SALOMONE, *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 280-282; C. TINCANI, *Il rapporto del personale di volo e l'applicazione della disciplina irlandese*, in *q. Riv.*, 2018, 1, 225; G. ORLANDINI, *Il Tribunale di Busto Arsizio condanna Ryanair per condotta antisindacale*, in www.europeanrights.eu, 2018.

²⁵ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 375.

²⁶ Ne parlano: V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 164 ss.; F. GUARIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, in F.

quella dell'effettività degli accordi sottoscritti in quanto l'efficacia degli «accordi transnazionali, come di altre fonti internazionali quali le clausole sociali dei trattati di commercio, non può appoggiarsi su uno statuto giuridico diverso da quello degli ordinamenti nazionali ove gli accordi devono operare. Solo gli Stati nazionali possono attribuire loro rilevanza giuridica nel proprio ordinamento. Decisioni significative in questo senso non risultano finora adottate»²⁷.

Il passaggio da iniziative riconducibili genericamente alla responsabilità sociale delle imprese²⁸ a veri e propri accordi negoziati con le federazioni internazionali e con i CAE costituisce certamente un segnale positivo di maggior sensibilizzazione e coinvolgimento di più soggetti, ma le criticità non mancano specie per quanto riguarda: la declinazione mirata a livello locale degli accordi-quadro, il coinvolgimento delle parti sociali e del *management* a livello locale, il controllo sull'applicazione delle disposizioni e la risoluzione delle controversie; in altre parole, si pone molto forte il problema dell'effettività²⁹.

La sfida posta dalle imprese multinazionali è “*glocal*”³⁰: la diversa combinazione dei fattori globale e locale portano a risultati diversi³¹, pur apparendo

GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 17 ss., ripresa da T. TREU, *Introduzione*, in cit., 7. *Amplius* v. A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI (a cura di), *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bononia University Press, Bologna, 2017; S. SCIARRA, *Autonomia collettiva transnazionale*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato – lessico giuslavoristico*, Bononia University Press, Bologna, 2011, 1.

²⁷ Così T. TREU, *Introduzione*, cit., 12; I. BOIX LLUCH, *L'Accordo quadro globale di Inditex*, cit., 232.

²⁸ Interessante il documento della Commissione UE sui progressi e le attività svolte in questo ambito dal 2011 sino al 2019, cfr. SWD(2019) 143 final, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34482>. V. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Fragmentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, in *Atti delle Giornate di Studio di Diritto del lavoro, Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, 129-141; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 251 ss.

²⁹ S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 263 ss.

³⁰ W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., 196-197.

³¹ F. GUARIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, cit., 19; U. REHFELDT, *Una mappatura degli accordi transnazionali di gruppo: quadro di analisi e linee di tendenza*, in F. GUARIELLO e C. STANZANI (a cura di), cit., 48-49.

assodata una sostanziale indifferenza dei Governi e Parlamenti nazionali³² verso una contrattazione collettiva che si proietti sul livello transnazionale al fine di garantire uno standard minimo di diritti per lavoratori impiegati o comunque coinvolti nella *global supply chain*.

Al momento, gli accordi-quadro internazionali siglati dalle imprese multinazionali con sindacati di livello sovranazionale o i CAE non godono di un quadro giuridico comune di riferimento entro cui muoversi e questo li indebolisce sul nascere. Non esiste infatti un *framework* internazionale o europeo cogente entro cui poterli collocare e non esistono regole comuni a nessun livello per consentire di disciplinarne l'efficacia nei singoli ordinamenti, rimessa, quindi, alle norme in vigore nei singoli Stati in materia di diritto dei contratti³³.

Il problema fondamentale che emerge³⁴ è quello di una forte sfasatura – se non un vero e proprio disallineamento – tra la portata globale dei fenomeni e la dimensione locale o nazionale degli interventi posti in essere dagli Stati e delle azioni intraprese dagli stessi attori sindacali, spesso caratterizzati da un atteggiamento che guarda al passato anziché al futuro³⁵.

Per superare queste asimmetrie si rende necessaria «una azione congiunta delle istituzioni e delle forze sociali a più livelli, sia nazionali sia sovranazio-

³² F. GUARIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, cit., 20-21. Interessante in merito la legge francese n. 399 eel 27 marzo 2017, *amplius* v. A. LYON-CAEN, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, cit., 240 ss.; V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi "esperimenti" regolativi*, cit., 188 ss.

³³ F. GUARIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, cit., 17; S. SCARPONI, *Alla ricerca dell'effettività dei Transnational Corporate Agreement: procedure di controllo e sanzionatorie*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 95 ss.; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 263 ss.; I. SENATORI, *Transnational Company Bargaining and the Discourse of the European Commission: a Critical Overview*, in E. ALES, I. SENATORI (a cura di), *The Transnational Dimension of Labour Relations*, Giappichelli, Torino, 2013, 87 ss.

³⁴ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 131 ss.; H. GEISELBERGER, *Introduzione*, cit., 10 ss.; F. GUARIELLO, *Learning by doing: contrattare (senza regole) nella dimensione globale*, cit., 17 ss.; V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori*, cit., 195.

³⁵ Emblematica la diversa reazione dei sindacati al decentramento produttivo e alle esternalizzazioni descritta da P. CAMPANELLA, *Decentramento produttivo ed esternalizzazioni nell'industria delle carni: implicazioni giuslavoristiche e di relazioni industriali. Nuove sfide per le relazioni industriali in Europa: il caso della industria della carne in cinque contesti nazionali*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 950-953.

nale. Si tratta di un impegno tutto da costruire, ma che segna l'unico orizzonte possibile per le relazioni industriali del futuro»³⁶.

Propedeutica a tale impegno è certamente la presa di consapevolezza dei cambiamenti irreversibili che stiamo vivendo, i quali, se non governati, ci travolgeranno, e la necessità dell'abbandono di una cultura di governo dei fenomeni a corto raggio, essendo indispensabile avere una visione di ampio respiro e una cultura sovranazionale che, pur non rinnegando il passato di ciascun Paese, tenti una proficua collaborazione internazionale e transnazionale per il futuro, anche abbandonando paradigmi concettuali e narrazioni (ormai consolatorie) che sono nate nel secolo scorso e affondano le loro radici in quello ancora precedente³⁷.

Citando Harari «il primo passo è ammettere con onestà che i modelli sociali, economici e politici che abbiamo ereditato dal passato sono inadeguati ad affrontare questa sfida»³⁸ e che «problemi globali necessitano di soluzioni globali»³⁹.

4. I diritti sindacali nelle imprese transnazionali oggi (...e domani?)

La fonte dei diritti sindacali nelle multinazionali è costituita, da un lato, dalla disciplina dei CAE (EWC)⁴⁰ e, dall'altro, dagli accordi transnazionali di gruppo (TCA)⁴¹, che possono riguardare sia l'ambito europeo (EFA)⁴², se siglati dal CAE e da una federazione sindacale di settore di livello europeo (affi-

³⁶ T. TREU, *Introduzione*, cit., 13. V. E. ALES, I. SENATORI, *The Transnational Dimension of Labour Relations*, Giappichelli, Torino, 2013.

³⁷ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 169 ss.; T. TREU, *Introduzione*, cit., 13 ss.

³⁸ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 67.

³⁹ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 169.

⁴⁰ Comitati Aziendali Europei o European Works Councils, direttiva 1994/45/CE, direttiva 2009/38/CE.

⁴¹ I TCA – *Transnational Company Agreement* sono stati censiti dall'OIL e dalla Commissione UE e sono disponibili in un data base: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>. Molto interessante il contributo di E. ALES, *Transnational collective agreements: the role of trade unions and employers' associations*, *Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE)*, march 2018, https://eu.eventscloud.com/file_uploads/185fe09c1a16e079ad008e8927fc6c8a_Ales_Final_EN3.pdf; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 258 ss.

⁴² EFA – European Framework Agreement.

liato alla CES)⁴³, sia l'ambito internazionale (IFA o GFA)⁴⁴, quindi anche o solo extra-europeo, quando sono sottoscritti da una federazione sindacale di livello globale di settore o dai c.d. *Global Works Councils* (GWC)⁴⁵.

A differenza di quanto detto per i CAE, disciplinati tramite direttiva, gli accordi transnazionali di gruppo sono tanto flessibili quanto variabili, stante l'assenza di un quadro giuridico di riferimento (internazionale ed europeo) e questo rappresenta sia la loro forza, in quanto frutto della autonoma volontà delle parti firmatarie, sia la loro debolezza, a causa dei problemi di effettività e giustiziabilità connessi alla loro natura⁴⁶.

Le direttive europee riconoscono ai CAE i diritti di informazione e consultazione sindacale⁴⁷, ma non si sono spinte sino ad attribuire loro il ruolo di stipulare gli accordi, sebbene sia pacifica la loro partecipazione e riconosciuto il loro contributo attivo alla contrattazione, tanto che molti degli accordi conclusi vedono coinvolti addirittura formalmente con l'apposizione della sottoscrizione unitamente a quella della federazione sindacale di settore⁴⁸.

Sull'altro fronte, i diritti sindacali contenuti negli accordi transnazionali di ambito internazionale (IFA) appaiono minimali se si inforcano le lenti del diritto sindacale italiano, ma, cambiando prospettiva geopolitica e ordinamentale, possono certamente essere considerati importanti, anzi, addirittura un mezzo per elevare il livello di protezione dei lavoratori. Le federazioni sindacali internazionali hanno concordato tra loro un modello comune di accordo contenente alcune prescrizioni minime sotto le quali non si può scendere nelle trattative con le multinazionali e questa rete di protezione basilare consiste nel

⁴³ R. NUNIN, *Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato e uno al futuro*, in *q. Riv.*, 2017, 3.

⁴⁴ IFA – International Framework Agreement o GFA – Global Framework Agreement, *amplius* V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 146 ss.

⁴⁵ S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 262.

⁴⁶ S. SCARPONI, *Alla ricerca dell'effettività dei Transnational Corporate Agreement*, cit., 95 ss.; U. REHFELDT, *Una mappatura degli accordi transnazionali di gruppo: quadro di analisi e linee di tendenza*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 48.

⁴⁷ M. ZITO, *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle Multinazionali: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 247 ss.; I. SENATORI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, cit., 69 ss.

⁴⁸ M. ZITO, *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle Multinazionali*, cit., 251 ss.; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 260; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 150 ss.

recepimento dei principi e diritti fondamentali contenuti nella «Dichiarazione» dell'OIL del 18 giugno 1998⁴⁹, tra cui spiccano la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva. A questi, nel corso del tempo sono stati aggiunti: la condizione di neutralità del *management* durante le campagne sindacali, il diritto di accesso alle filiali della multinazionale, meccanismi per l'implementazione e il monitoraggio degli accordi, misure specifiche per le relazioni industriali e per lo sviluppo del dialogo sociale⁵⁰ e, in qualche caso eccezionale, si è manifestata anche una inedita attenzione verso la tutela previdenziale⁵¹.

I contenuti degli EFA sono generalmente più articolati e complessi di quelli degli IFA, spesso ricomprendendo anche problematiche legate alla sicurezza e salute sul lavoro, all'orario e alle ristrutturazioni anche al fine di prevenire le eccedenze di personale e conseguentemente i licenziamenti collettivi⁵².

Per tutti gli accordi il perimetro in cui ci si muove generalmente è quello dei *core labour standards* fissati dall'OIL, dall'ONU e dall'OCSE con grossi problemi di effettività e giustiziabilità specie nelle zone del mondo in cui sarebbe maggiormente auspicabile (*rectius*: necessaria) la loro concreta attuazione stante la debolezza delle legislazioni nazionali⁵³.

⁴⁹ OIL, *Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro*, 18 giugno 1998, <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.

⁵⁰ U. REHFELDT, *Una mappatura degli accordi transnazionali di gruppo: quadro di analisi e linee di tendenza*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 47.

⁵¹ M. ZITO, *Il caso Salini Impregilo*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 180.

⁵² S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 2, 258-263; C. SPINELLI, *Accordi collettivi transnazionali e ristrutturazioni di impresa*, in A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI (a cura di), cit., 363 ss.; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 151 ss.; C. SPINELLI, A. GRIECO, *Le ristrutturazioni aziendali transnazionali: l'azione sindacale oltre l'informazione e la consultazione*, in M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, Milano, 2014, 133 ss.; M. PERUZZI, M. IMPICCATORE, *Rappresentanza dei lavoratori e poteri negoziali nel prisma dell'impresa transnazionale*, in M. BARBERA, A. PERULLI (a cura di), cit., 356 ss.

⁵³ S. LEONARDI, M. ZITO, *I TCA di Eni e Enel*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 133 ss.; M. ZITO, S. LEONARDI, *I TCA di Bosh ed Electrolux*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 159 ss.; U. REHFELDT, *Gli accordi Renault, Engie (GDF Suez) e Solvay: "l'impronta francese"*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 187 ss.; J.C. AGUILERA, *L'attuazione degli accordi di impresa internazionali: lezioni da tre esperienze spagnole*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 228-29; V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori*, cit., 181-185; S. SCARPONI, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, cit., 251 ss.

La sottoscrizione di questi accordi certamente porta benefici reputazionali all'impresa multinazionale, ma al contempo consente anche di prevenire, arginare e gestire conflitti di livello locale e conseguentemente aumentare il benessere lavorativo non solo nella impresa controllante ma anche nelle sue ramificazioni, con potenziali positive ricadute in tutta la c.d. *global supply chain*. Ovviamente, affinché l'effetto benefico funzioni sul serio, specie nei Paesi con scarsa attenzione per i diritti dei lavoratori (tra cui spiccano gli USA e la Cina)⁵⁴, oltre che una relazione "top down" (tipica delle esperienze di responsabilità sociale delle imprese che si traduce generalmente nell'adozione unilaterale di comportamenti socialmente responsabili, sovente formalizzati in codici di condotta), si deve sviluppare un processo "bottom up" in cui incanalare e sviluppare il dialogo sociale e relazioni sindacali mature e stabili, non solo nella casa madre, molto spesso europea, ma anche nelle filiali e, a cascata, nelle aree geografiche di influenza dell'azienda; inoltre, in varie occasioni è emerso concretamente quanto sia indispensabile il ruolo dei rappresentanti sindacali nella gestione dei conflitti locali e nella diffusione delle informazioni tra i lavoratori anche dell'indotto⁵⁵.

Se questo è il quadro attuale, non ci si può nascondere che il processo di accentramento in atto nella maggioranza delle imprese multinazionali sta rimettendo in discussione alcune dinamiche positive di relazioni sindacali che avevano cominciato ad instaurarsi tra sindacati e *manager* locali⁵⁶.

La distanza quindi tra le persone che lavorano e il *management* che governa i processi sta aumentando e, conseguentemente, alimentando la crisi di rappresentatività dei sindacati di livello europeo e internazionale, già piuttosto fragile⁵⁷. A questo si aggiunga che le grandi trasformazioni delle tecnologie

⁵⁴ Molto significativi gli episodi riportati da M. ZITO, S. LEONARDI, *I TCA di Bosh ed Electrolux*, cit., 178; U. REHFELDT, *Gli accordi Renault, Engie (GDF Suez) e Solvay: "l'impronta francese"*, cit., 216. Sulle imprese transatlantiche v. T. TREU, *TTIP: raccomandazioni europee per un labor chapter*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 4, 932-933. Sull'esperienza con i "sindacati" cinesi v. I. BOIX LLUCH, *L'Accordo quadro globale di Inditex*, cit., 239, 247.

⁵⁵ M. ZITO, *Il caso Salini Impregilo*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 183; U. REHFELDT, *Gli accordi Renault, Engie (GDF Suez) e Solvay*, cit., 197-198, 205, 216; J.C. AGUILERA, *L'attuazione degli accordi di impresa internazionali: lezioni da tre esperienze spagnole*, cit., 234, 239 ss.

⁵⁶ C. STANZANI, *Presentazione della ricerca Euride. Una dinamica in cerca di coerenza dal globale al locale*, in F. GUARIELLO, C. STANZANI (a cura di), cit., 130; V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 149 ss.

⁵⁷ V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 144 ss.; I. SENATORI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo. La prospettiva dei diritti fonda-*

digitali, della robotica e delle biotecnologie, alimentano, anziché ridurre, l'individualismo, stante la marginalizzazione del lavoro umano e la trasformazione profonda del mercato del lavoro, così diminuendo sempre di più il livello di sindacalizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici e ciò non solo nei Paesi più poveri del mondo, ma anche in quelli fino ad oggi considerati in via di sviluppo o addirittura maggiormente sviluppati⁵⁸.

La riduzione dei posti di lavoro causata dall'intelligenza artificiale, la disoccupazione di massa che si va prefigurando, il dualismo tra lavoratori inutili e lavoratori ancora utili, la possibilità di svolgere la propria prestazione da remoto tramite piattaforme digitali, la periodica necessità per le persone, anche anziane, di imparare e di formarsi continuamente per adattarsi alle esigenze di un mercato che cambia a velocità "disumana" ed evitare la marginalizzazione o l'espulsione dal mondo produttivo, innescheranno una competizione di livello globale sia tra esseri umani e *robot* sia all'interno della specie umana, tanto da minare quel senso di solidarietà, di fratellanza/sorellanza, di aspirazione ad un bene comune, di antagonismo contro una comune controparte e di aspirazione verso un riequilibrio dei rapporti di forza, fattori solitamente decisivi per far nascere e alimentare i sindacati e quindi le relazioni industriali⁵⁹.

Solo un forte recupero a livello globale della funzione valoriale del sindacato, come soggetto esponenziale capace di farsi portatore di interessi collettivi oltre la cerchia dei rappresentati, può contribuire alla sua vitalità e al recupero della rappresentatività nel senso etimologico dell'espressione, oggi fortemente in crisi e ormai fagocitata da quella comparata affidata ai numeri.

5. Diritti sindacali, sfida tecnologica e transizioni occupazionali in una prospettiva glocal

Il 22 giugno 2020 è stato sottoscritto, tra l'ETUC (*European Trade Union Confederation*) e le organizzazioni datoriali a livello europeo (*Business europe, Ceep, Sme United*), un accordo quadro europeo sulla digitalizzazione (*European Social Partners Framework Agreement on Digitalization*)⁶⁰ in cui si

mentali, Giappichelli, Torino, 2018, 36 ss.; R. NUNIN, *Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato e uno al futuro*, in *q. Riv.*, 2017, 3.

⁵⁸ T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 2, 374-375.

⁵⁹ S. SCIARRA (a cura di), *Gino Giugni. Idee per il lavoro*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2020.

⁶⁰ Leggilo qui: <http://www.bollettinoadapt.it/european-social-partners-framework-agreement-on-digitalisation-ottimizzare-i-benefici-e-affrontare-insieme-le-sfide-della-digitalizzazione/>;

pone sul tappeto la questione dell'impatto che le nuove tecnologie stanno avendo e sempre di più avranno sull'economia, sul lavoro e sulle società del globo.

Si tratta di un c.d. accordo "autonomo" stipulato ai sensi dell'art. 155 TFUE in cui le parti sociali stabiliscono un quadro generale a livello dell'UE che obbliga le organizzazioni nazionali loro affiliate ad attuare l'accordo secondo le procedure e le prassi proprie e degli Stati membri; in altre parole, la loro efficacia è tutt'altro che vincolante, funzionando solo da stimolo per poter intraprendere passaggi più significativi. In ogni caso, lo sforzo va apprezzato perché viene formalizzata a livello transnazionale, seppure limitato all'UE, la discussione sulle grandi trasformazioni del lavoro; allo stesso tempo, l'articolo è deludente in quanto fortemente pervaso da un eccessivo ottimismo della volontà, sottovalutandosi la portata dirompente delle trasformazioni e la difficoltà di controllarle, specie con strumenti di *soft law*.

La proposta che viene formulata dalle parti sociali europee che hanno sottoscritto l'accordo è quella di un approccio condiviso e circolare in cui si propone di coinvolgere i sindacati e le organizzazioni datoriali di livello nazionale e le rappresentanze aziendali dei lavoratori (anche i CAE) per creare un clima di consapevolezza diffusa e capillare, così preparando il terreno per l'adozione di misure necessarie per affrontare i cambiamenti e trasformarli in fattori positivi di crescita e sviluppo sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro (una sorta di *win-win situation*). I temi posti in discussione, di estrema rilevanza e, direi, urgenza, riguardano le competenze digitali e la garanzia dell'occupazione; le modalità di connessione e disconnessione; l'intelligenza artificiale e la garanzia del principio che il controllo deve restare agli esseri umani (*the human in control principle*); il rispetto della dignità umana e sistemi di sorveglianza.

Posto che questo accordo è frutto di un compromesso politico-sindacale, è probabile che proprio per tale motivo si ometta di evidenziare che i *robot* e l'intelligenza artificiale nei prossimi trenta, ma forse anche venti, anni condanneranno all'inutilità milioni di persone, poiché la maggioranza degli espulsi dal mercato non saranno più in grado di ricollocarsi stante la difficoltà, se non (umana) impossibilità, di trasformare competenze e abilità medio basse in quelle professionalità di livello elevatissimo richieste dal mercato. Accanto a questo, l'altra profonda debolezza del compromesso raggiunto sta nella sua

cfr. commento di G. PIGNI, *European Social Partners Framework Agreement on Digitalization: ottimizzare i benefici e affrontare insieme le sfide della digitalizzazione*, in *Boll. ADAPT*, 29 giugno 2020, n. 26; M. PERUZZI, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 4, 1213 ss.

stessa natura; infatti, l'accordo, come accennato, non ha efficacia vincolante se non tra le parti firmatarie, quindi necessita di un lungo e complesso processo di coinvolgimento delle associazioni aderenti alle organizzazioni firmatarie nonché degli Stati membri per poter essere attuato e quindi avere una anche minima efficacia pratica: la strada ipotizzata è quindi molto lunga, ma i tempi per agire efficacemente sono contingentati.

Viviamo un tempo in cui molte imprese sono incapaci di resistere alle trasformazioni del mercato globale⁶¹ e la stessa sopravvivenza dei sindacati e delle rappresentanze dei lavoratori di livello sovranazionale è messa in discussione⁶² dai cambiamenti radicali che stanno investendo tutti i Paesi del mondo con una velocità mai verificatasi nella Storia⁶³.

In questo contesto i diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro appaiono sempre più sbiaditi e inafferrabili, nella cinica consapevolezza che «se si smorza l'azione sindacale, viene meno il principale motore del diritto del lavoro in termini di promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori»⁶⁴.

Le diseguaglianze tra gli Stati e, all'interno di questi tra le classi sociali, stanno aumentando vertiginosamente⁶⁵; è ormai assodato che i Paesi che non saliranno sul treno dello sviluppo tecnologico (specie dell'intelligenza artificiale e *bio-tech*) non riusciranno più a recuperare il *gap* e, comunque, la ricchezza all'interno delle società sarà distribuita in modo sempre più diseguale e squilibrato⁶⁶.

Quali diritti sindacali saranno dunque garantiti dalle imprese multinazionali nelle filiali disseminate in giro per il globo se la maggior parte del lavoro sarà svolta da macchine intelligenti e la parte residua da una sparuta *élite* di personale iper-specializzato e competitivo?

Nei Paesi in cui il c.d. *cheap labour* è la ragione principale di attrazione

⁶¹ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., 17 ss., spec. 148 ss.

⁶² S. CIUCCIOVINO, *Nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 4, 1043 ss.

⁶³ Y.N. HARARI, *Homo deus*, cit.

⁶⁴ S. CIUCCIOVINO, *Nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy*, cit., 1056.

⁶⁵ T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, cit., 411; I. BOIX LLUCH, *L'Accordo quadro globale di Inditex*, cit., 229-230.

⁶⁶ Y.N. HARARI, *21 lezioni per il XXI secolo*, cit., 119 ss.; Y.N. HARARI, *Homo Deus. Breve storia del futuro*, cit., 422 ss.

delle multinazionali⁶⁷, l'inutilità di manovalanza a basso costo – fatti salvi i casi in cui sarà ancora considerata necessaria, anche solo in quanto strumentale alle macchine – ovviamente avrà conseguenze economiche dirimpenti e peggiorerà le condizioni delle “persone comuni” che non potranno più vendere il loro lavoro, perché “quel lavoro” non avrà più mercato o un valore di mercato⁶⁸.

Alla luce di questa analisi, uno spunto prezioso (che va coltivato), è quello della valorizzazione di tutte le moderne espressioni del lavoro, andando oltre il mercato del lavoro produttivo per planare sulla teoria dei mercati transizionali del lavoro, c.d. *transitional labour market theory*⁶⁹, unica in grado di valorizzare una idea di lavoro non solo funzionale al mercato e alla logica capitalistica ma in favore di bisogni sociali, collettivi, anche nell'ambito della solidarietà, e comunque al di là del lavoro salariato.

Tornando però ai diritti sindacali nella dimensione transnazionale del lavoro, se rimessi solo a strumenti di *soft law*, quali i codici di condotta e gli accordi-quadro, nello scenario ora tratteggiato, essi non potranno che affievolirsi, riducendo progressivamente e inesorabilmente la loro portata e il loro raggio di azione.

Il ragionamento quindi si sposta necessariamente sulle fonti⁷⁰, che devono essere in grado di produrre diritti cogenti e coercibili.

Da un lato, solo un effettivo, diretto e coordinato coinvolgimento degli Stati nell'ambito dell'ONU e dell'OIL (non solo in quello ristretto dell'UE⁷¹) e quindi la creazione di un «diritto del lavoro senza frontiere»⁷² – costituito dai diritti fondamentali dei lavoratori, tra cui i diritti sindacali “basilari”, applicabili in tutti i gli ordinamenti del globo con una chiara clausola di non regresso onde evitare la corsa al ribasso dei Paesi dotati di discipline di miglior favore – potrebbe avere delle ricadute positive (non si può dire quanto perché questa

⁶⁷ V. BRINO, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori*, cit., 186.

⁶⁸ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, Bergamo, 2019, 169.

⁶⁹ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit., 130 ss.; L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2020, spec. 21-27 e ivi riferimenti bibliografici.

⁷⁰ V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, cit., 174 ss.

⁷¹ P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, 199 ss., spec. 228-231; T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, cit., 408, 411.

⁷² W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2020, 2, 187 ss.

è una tesi tutta da dimostrare⁷³) sulle trasformazioni globali che incidono sulle realtà locali.

Dall'altro, se i sindacati di livello sovranazionale riusciranno ad ascoltare di più la base, a radicarsi e legarsi in modo più concreto nei territori e nelle catene globali del valore, non è fantascientifico ipotizzare la realizzazione di un ordinamento intersindacale transnazionale capace – proprio per il suo non essere soggiogato alle regole dell'ordinamento giuridico dei singoli Stati, essendo esso stesso produttore di regole – di governare i fenomeni del lavoro, quasi un ritorno alle origini della nascita del sindacato europeo dopo la seconda rivoluzione industriale.

⁷³ Ad esempio, l'incidenza sui fenomeni di delocalizzazione, che si ritiene siano principalmente spinti dal *dumping sociale* (v. I. BOIX LLUCH, *L'Accordo quadro globale di Inditex*, cit., 235) certamente lo sono anche dal costo delle materie prime e dalle normative più permissive in materia ambientale. Il *deficit di governance* dell'OIL e degli Stati (sia quelli di origine delle multinazionali sia quelli di destinazione delle iniziative economiche) è oggetto dell'acuta analisi di W. SANGUINETI RAYMOND, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, cit., 196 ss.

