



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

*Dottorato di ricerca in Diritto privato, Diritto romano
e Cultura giuridica europea - XXXII Ciclo*

***GLOBAL VALUE CHAINS E DIRITTO DEL LAVORO:
TECNICHE PER UNA REGOLAMENTAZIONE
DELL'IMPRESA SENZA CONFINI***

Tutor:
Chiar.ma Prof.ssa Mariella Magnani

Tesi di Dottorato di:
Michele Murgò

ANNO ACCADEMICO 2019/2020

Indice generale

Indice alfabetico delle abbreviazioni e degli acronimi ricorrenti

Introduzione

Capitolo I

Le catene globali del valore: inquadramento socio-economico e problemi giuridici

- 1. Breve premessa storica**
- 2. Lavoro e *global value chains* in prospettiva**
 - 2.1. *Catene del valore, catene di fornitura e concetti limitrofi: precisazione del campo d'indagine*
 - 2.2. *Alcuni dati sulla diffusione e l'impatto delle GVC nel mondo contemporaneo*
 - 2.3. *Gli effetti destabilizzanti delle GVC sui sistemi di regolamentazione sociale*
- 3. Questioni tecnico-giuridiche**
 - 3.1. *La territorialità del diritto*
 - 3.1.1. La territorialità del diritto del lavoro nel sistema di diritto internazionale privato europeo
 - 3.1.2. La (non) eccezione che peggiora la regola: il distacco transnazionale
 - 3.2. *Il principio di personalità giuridica*
 - 3.2.1. La distinzione tra fattispecie lecite e ipotesi abusive
 - 3.2.2. La rimodulazione del concetto e delle funzioni del datore
 - 3.2.3. Le responsabilità del terzo
- 4. Conclusione e piano dell'opera**

Capitolo II

I principi internazionali

- 1. Le iniziative delle Nazioni Unite**
 - 1.1. *L'importanza centrale dei Guiding Principles*
 - 1.2. *Il Framework "Protect, Respect, Remedy" del 2008*
 - 1.3. *L'estensione del mandato e i Principi Guida*
 - 1.4. *Valore, limiti e tentativi di superamento del lavoro del Rappresentante Speciale*
- 2. L'attività dell'OIL tra produzione normativa e politica**
 - 2.1. *La Dichiarazione Tripartita sulle imprese multinazionali*
 - 2.2. *La Risoluzione sul lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura*
 - 2.3. *La parte esecutiva: il "programma d'azione" e la "roadmap"*
- 3. Il ruolo dell'OCSE e la traduzione pratica dei Principi Guida**
 - 3.1. *Le Linee Guida per le imprese multinazionali*
 - 3.2. *La Guida sulla due diligence*
 - 3.3. *Le guide di settore*
- 4. Conclusione**

Capitolo III

Leggi e accordi nazionali e regionali: un'indagine comparata

- 1. Introduzione**
- 2. Un antecedente storico: l'Alien Tort Claims Act**
- 3. La tecnica del social reporting**
 - 3.1. *Trasparenza e moderne forme di schiavitù*
 - 3.2. *La Direttiva europea sulla disclosure delle informazioni non finanziarie*
 - 3.2.1. *La trasposizione italiana*
 - 3.3. *Alcune osservazioni sull'effettività della trasparenza come tecnica di tutela*
- 4. La tecnica del dovere di diligenza**
 - 4.1. *Il Regolamento sui minerali derivanti da zone di conflitto o ad alto rischio*
 - 4.2. *La legge francese sul "devoir de vigilance"*
 - 4.2.1. *obblighi e ambito di applicazione*
 - 4.2.2. *L'apparato sanzionatorio*

5. **La strategia olandese**
6. **Conclusione**

Capitolo IV

Catene del valore e relazioni industriali transnazionali

1. **Introduzione**
2. **Gli accordi quadro globali: caratteristiche generali e potenziale**
 - 2.1. *Breve inquadramento storico*
 - 2.2. *Struttura e contenuti ricorrenti*
 - 2.3. *La possibile integrazione dei GFA nei sistemi di gestione delle GVC*
3. **Casi particolari e nuovi modelli**
 - 3.1. *GFA e catene del valore: verso una nuova generazione di accordi?*
 - 3.2. *L'accordo del Bangladesh sulla sicurezza degli edifici*
4. **Il valore legale dei GFA: problemi e prospettive**
 - 4.1. *La volontà delle parti*
 - 4.2. *L'ambito di applicazione soggettivo*
 - 4.3. *Una giuridificazione indiretta dei GFA nel mutato contesto giuridico internazionale, regionale e nazionale?*
5. **Gli accordi quadro nella pratica**
 - 5.1. *Il contenzioso (inesistente) in materia di GFA*
 - 5.2. *Esempi di successi e fallimenti nell'applicazione concreta dei GFA*
6. **Conclusione**

Riflessioni conclusive

Bibliografia

Indice alfabetico delle abbreviazioni e degli acronimi ricorrenti

A-MSA	<i>Modern Slavery Act</i> australiano
ATCA	<i>Alien Tort Claims Act</i> (USA)
<i>Bangladesh Accord</i>	<i>Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh</i>
BWI	<i>Building and Wood Workers' International</i>
CdC	<i>Code de Commerce</i> (Francia)
DD	<i>Due diligence</i>
Dichiarazione Tripartita (OIL)	Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale
<i>Framework</i> (di Ruggie)	<i>Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights</i>
GFA	<i>Global framework agreement</i> – Accordo quadro globale
GSC	<i>Global supply chain</i> - catena globale di fornitura/approvvigionamento
GUF	<i>Global union federation</i> - federazione sindacale internazionale
GVC	<i>Global value chain</i> - catena (globale) del valore
ILC	<i>International Labour Conference</i> – Conferenza Internazionale del Lavoro (OIL)
ITUC	<i>International Trade Union Confederation</i>
IUF	<i>International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association</i>
Linee Guida (OCSE)	Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali
MNC	<i>Multinational company/corporation</i> - Impresa multinazionale

NCP	<i>National Contact Point</i> – Punto di contatto nazionali (Linee Guida OCSE)
(UN) <i>Norms</i>	<i>Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights</i>
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
Rappresentante Speciale	Rappresentante Speciale del Segretario Generale delle Nazioni Unite sul tema dei diritti umani
TNC	<i>Transnational company/corporation</i> - Impresa transnazionale
TSCA	<i>Transparency in Supply Chains Act</i> (California)
UK-MSA	<i>Modern Slavery Act</i> del Regno Unito
UNGP/Principi Guida/Principi di Ruggie	<i>Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework</i>
UNI	<i>Union Network International</i>

Introduzione

Fin dalle sue origini, il diritto del lavoro moderno è stato archetipicamente concepito come diritto del lavoro nell'impresa¹; anzi, come diritto statutale (cioè sovrano) del lavoro nell'impresa. Emblematico a questo proposito è lo stesso art. 2094 del Codice Civile, norma cardine dell'intero ordinamento giuslavoristico italiano, che definisce il “prestatore di lavoro subordinato” in funzione del suo collegamento con l'impresa e del potere che può esercitare su di lui l'imprenditore.

Com'è noto, l'art. 2094 visualizza un modello sociale idealmente incentrato sull'impresa di tipo fordista²: gerarchica, verticalmente integrata³, e con una tendenziale coincidenza tra datore di lavoro e titolare dell'impresa. Non si tratta,

¹ Cfr., oltre ai riferimenti riportati *infra*, R. Scognamiglio, (voce) *Lavoro subordinato (Diritto del lavoro)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1998, 18 s.; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 3 s., che poi si sofferma sulla questione, epistemologicamente successiva, della rilevanza del contratto di lavoro. Ma v. anche U. Romagnoli, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1985, I, 514 ss. il quale ricorda come la materia che oggi prende pacificamente il nome di diritto del lavoro presenti chiari retaggi della *forma mentis* pre-industriale. D'altra parte, pure L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1901, 1 ss., nel rivendicare una sostanziale continuità con la tradizione romanistica, concede che “i rapporti giuridici tra capitale e lavoro [...] siano divenuti assai complessi, abbiano acquistato una tale delicatezza nel loro intreccio, da dover concludere che tra gli istituti giuridici che appartengono alla branca delle obbligazioni sia questo certamente quello cui più degli altri il soffio moderno di una vita nuova ha fatto assumere anche atteggiamenti altrettanto nuovi”.

² Cfr., ad esempio, P. Tosi, *Le nuove tendenze del diritto del lavoro nel terziario*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1991, 613; R. Pessi, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. Martone (a cura di), *Contratto e organizzazione di lavoro. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, Cedam, 2012, 49.

³ Si pensi anche all'art. 2086 co. 1, nonché, per rimanere in tema di lavoro subordinato, all'art. 2104, e segnatamente alla previsione di cui al co. 2.

beninteso, di un modello vincolante, né di una *condicio sine qua non* perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro subordinato⁴; nondimeno, esso costituisce il paradigma intorno al quale è imperniato il sistema di tutele del lavoro dipendente⁵.

Pertanto, nel momento in cui il modello imprenditoriale di riferimento entrò in crisi, negli anni Settanta, ciò finì per riverberarsi anche sul diritto del lavoro, le cui categorie tradizionali cominciarono a rivelarsi sempre meno idonee a rappresentare giuridicamente la mutata realtà sociale⁶. Di fronte alla dispersione geografica e soggettiva dell'impresa, il giurista del lavoro smarrisce il proprio orientamento⁷, ritrovandosi con il solo datore di lavoro formale quale unico referente a cui imputare tutte le conseguenze del rapporto.

Parallelamente, con la crescente integrazione dei mercati, nota come globalizzazione⁸, anche lo Stato, in origine condizione stessa di possibilità e di

⁴ V., per tutti, M. Grandi, (voce) *Rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia del Diritto*, vol. XXXVIII, Giuffrè, 1987, 330. Del resto, ai fini della determinazione della disciplina dei "rapporti di lavoro subordinato che non sono inerenti all'esercizio di un'impresa", l'art. 2239 cc richiama espressamente, "in quanto compatibili", le disposizioni di cui agli artt. 2094 e segg.

⁵ Cfr. R. Scognamiglio, *Il codice civile e il diritto del lavoro*, in Aa. Vv., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni, Tomo II. Diritto del lavoro. Diritto commerciale*, Giuffrè, 1995, 156 s. secondo cui "il riferimento, come ad un modello paradigmatico, al rapporto di lavoro nell'impresa [...] rinviene la sua ragion d'essere non tanto nel ruolo che all'impresa viene assegnato dall'ordinamento corporativo, quanto nel dato, risultante dall'esperienza socio-economica, che l'imprenditore costituisce la figura di gran lunga più diffusa e significativa di datore di lavoro e che nella struttura e nella funzionalità della sua organizzazione si rinvergono principalmente gli elementi rilevanti per la tipizzazione e per la disciplina del rapporto di lavoro". Similmente anche M. Persiani - G. Proia, *Contratto e rapporto di lavoro*, Cedam, 2001, 9 s.; e, ancor prima, L. Riva Sanseverino, *Il contratto individuale di lavoro*, in U. Borsi - F. Pergolesi (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, terza ed., Cedam, 1958, 9 s.

⁶ Si veda, ad esempio, J. Rubery - J. Earnshaw - M. Marchington, *Blurring the Boundaries to the Employment Relationship: From Single to Multi-Employer Relationships*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 63 ss.; M. L. Morin, *Labour law and new forms of corporate organization*, in *International Labour Review*, 2005, 11 s.

⁷ Cfr. B. Caruso, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, 2001, 207 ss.

⁸ Il tema ha molto appassionato la dottrina lavoristica, specialmente a cavallo del nuovo millennio. Tra gli innumerevoli contributi, M. A. Moreau - G. Trudeau, *Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie*, in *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 1998, 55 ss.; A.

pensabilità del diritto (del lavoro), comincia a perdere la propria centralità quale ente regolatore dell'attività economica⁹. La nozione di impresa transnazionale, di per sé priva di un preciso significato tecnico-giuridico¹⁰, restituisce nitidamente l'idea di un capitalismo che trascende i confini nazionali e prescinde dal potere statale, ponendosi talvolta come un vero e proprio contropotere¹¹, dotato per giunta di un'autonoma capacità di produrre norme giuridiche¹².

Per lungo tempo, la dottrina ha affrontato l'argomento in maniera parcellizzata, focalizzando l'attenzione su singoli aspetti del problema, ovvero circoscrivendo l'analisi entro l'orizzonte ristretto dell'ordinamento nazionale (o, al limite, regionale). Solo da pochi anni la questione è divenuta oggetto di uno scrutinio più generale, perlopiù sotto la lente socio-economica dell'impresa transnazionale o multinazionale¹³, anche per via dei recenti sviluppi occorsi in tal senso a livello internazionale¹⁴.

Perulli, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, 1999; U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, 569 ss.; W. Sanguinetti Raymond - A. García Laso (a cura di), *Globalización económica y relaciones laborales*, Universidad de Salamanca, 2003; I. Daugareilh (a cura di), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant - LGDJ, 2005; J. D. R. Craig - M. Lynk, *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press, 2006; M. Napoli (a cura di), *Globalizzazione e rapporti di lavoro*, Vita e Pensiero, 2006.

⁹ V. già la lucida analisi di M. D'Antona, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998, I, 311 ss.

¹⁰ Cfr. I. Daugareilh, *Responsabilidad social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y perspectiva jurídica*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, 77 ss.; V. Brino, *L'impresa multinazionale e il rispetto dei core labour standards*, in A. Perulli - V. Brino, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, seconda ed., Giappichelli, 2015, 138 ss. Sulle diverse nozioni giuridiche di "multinazionalità", v., invece, M. Delfino, "Multinationality with Variable Geometry" and the EU Legal Order, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 85 ss.

¹¹ Si veda. J. G. Ruggie, *Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy*, in *Regulation & Governance*, 2018, 317 ss.

¹² Cfr. J. Arato, *Corporations as Lawmakers*, in *Harvard International Law Journal*, 2015, 229 ss.; nonché, sotto un profilo differente, L. C. Backer, *Multinational Corporations as Objects and Sources of Transnational Regulation*, in *ILSA Journal of International & Comparative Law*, 2008, 499 ss.

¹³ A. Blackett - A. Trebilcock, *Conceptualizing transnational labour law*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 3 ss.; M. Lafargue, *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, LGDJ, 2017. Quanto all'Italia, si vedano il numero monografico della *Rivista Giuridica del Lavoro* (n. 2 del 2018), dedicato appunto al tema del "lavoro nelle imprese multinazionali" e, in particolare, di V. Brino - E.

La presente opera si pone in linea di continuità con quest'ultimo filone di ricerca, con l'obiettivo, tanto ambizioso quanto indifferibile, di porre le fondamenta per la costruzione di un sistema organico di regolamentazione dei rapporti di lavoro nel mutato contesto socio-economico, sulla base del materiale normativo esistente.

A tale scopo, si adotterà un approccio inusuale per la dottrina giuridica¹⁵ (e segnatamente giuslavoristica), anche se ben noto ai sociologi del lavoro¹⁶: quello delle catene globali del valore¹⁷. Il differente angolo visuale consente di guardare al mondo dell'impresa non come un complesso di unità discrete, in sé concluse e separate le une dalle altre; bensì come un *continuum* operativo e interazionale, scomponibile in diversi centri di aggregazione e distribuzione del valore. In questo modo, si dovrebbe riuscire a riconnettere il diritto del lavoro con la realtà sociale sottostante.

Nel prosieguo ci si propone, pertanto, di esplorare le possibili modalità d'ingresso di un simile approccio nel diritto del lavoro, così come la percorribilità, teorica e

Gragnoli, *Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro*, 209 ss.; V. Brino, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi "esperimenti" regolativi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 171 ss.; nonché, con un certo acume anticipatorio, S. Nadalet, *Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 671 ss.

¹⁴ Sul punto cfr., *amplius*, il cap. 2.

¹⁵ IGLP Law and Global Production Working Group, *The role of law in global value chains: a research manifesto*, in *London Review of International Law*, 2016, 57 ss.

¹⁶ Di recente, nella letteratura italiana, V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017, oltre agli ampi riferimenti citati *infra* nel testo (specialmente nel cap. 1).

¹⁷ Così anche W. Sanguinetti Raymond, *La cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras*, relazione al XXIX Congresso dell'Associazione Spagnola di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, 2019, consultabile sul sito del Congresso: <https://www.aedtss.com/ponencias-xxix-congreso-salamanca/>, visitato nel settembre 2019 (del quale, v. anche *La tutela de los derechos fundamentales del trabajador en las cadenas de producción de las empresas multinacionales*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2009); V. Brino, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 553 ss.; e, seppure in una prospettiva in parte differente, K. Kolben, *Dialogic Labor Regulation in the Global Supply Chain*, in *Michigan Journal of International Law*, 2015, 425 ss. Sia infine concesso richiamare anche M. Murgo, *Towards a Global Value Chain Approach in Labour Law: Which Way Forward?*, in S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 3 ss.

pratica, delle soluzioni avanzate. Per fare ciò, sarà preliminarmente necessario esaminare più nel dettaglio le difficoltà incontrate dall'analisi giuslavoristica di fronte alla frammentazione globale dell'impresa. Solo in un secondo momento si potrà quindi verificare come l'ordinamento multilivello si stia faticosamente adeguando alle pressioni anzidette, e quali siano le prospettive future.

La gravità e l'urgenza delle esigenze di tutela che sollecitano la presente indagine impongono anche che quest'ultima sia condotta con concretezza e rigore scientifico. Per tale ragione, alla prospettiva deontologica del dover-essere, si privilegerà quella positiva del ciò-che-è; e, al più, quella predittiva del poter-essere. Saranno invece scartate ipotesi di politica del diritto meramente teoriche, prive cioè di qualunque ragionevole probabilità di avveramento. Parimenti, preso atto della relativa pervietà tra le scienze sociali, una certa multidisciplinarietà metodologica appare ineludibile, anche per evitare di cadere nella trappola dell'astrattismo giuridico.

Infine, le molteplici sfaccettature del problema richiedono risposte altrettanto articolate e complesse, in un'ottica non soltanto multilivello, ma anche pluriordinamentale. Perciò, i modelli d'azione considerati saranno apprezzati, oltre che per il contributo che possono portare individualmente alla materia, anche nelle loro interazioni reciproche, attuali o potenziali. Sarà così possibile tracciare delle linee generali di tendenza, a partire dalle quali formulare ipotesi verosimili per un percorso sinergico di integrazione dei differenti regimi regolativi.

Con queste precisazioni in mente, si può ora passare al primo capitolo, nel quale, dopo avere meglio definito il campo d'indagine, si descriverà brevemente la rilevanza del fenomeno delle catene del valore nella società contemporanea, per poi concentrarsi sulle sfide che esse pongono sul piano della protezione dei lavoratori e sui motivi dell'incapacità del diritto del lavoro tradizionale di farvi fronte efficacemente.

Capitolo I

Le catene globali del valore: inquadramento socio-economico e problemi giuridici

1. Breve premessa storica

Il fenomeno delle imprese multinazionali (MNC¹⁸ in prosieguo), ovvero transnazionali (TNC¹⁹), è noto da alcuni decenni. In particolare, nel secondo Dopoguerra, e segnatamente negli anni Sessanta e Settanta del Secolo scorso, si verificò uno storico mutamento delle strategie di sviluppo del capitale, sempre più orientato verso una dimensione che trascende i confini nazionali. Tale mutamento consisteva nella tendenziale sostituzione di un modello fondato sull'esportazione dei prodotti finiti con uno imperniato sugli investimenti diretti in Stati diversi da quello dove si trova la sede principale della società o del gruppo²⁰.

¹⁸ Dall'inglese: "*multinational corporations*".

¹⁹ Sempre dall'inglese: "*transnational corporations*".

²⁰ Cfr. O. Werner - W. Schoeller, *World market competition and restrictions upon international trade union policies* (trad. di Robin Mann), in *Capital and Class*, 1977, II, 64, i quali portano una serie di dati a sostegno della propria tesi. Ad esempio, nel 1971 la produzione estera legata a capitali statunitensi era più di 3.5 volte maggiore del volume di beni esportati. In generale, la produzione estera dei più importanti Paesi industrializzati all'epoca era pari al 130% del valore dei beni esportati. Sull'evoluzione delle TNC, v. anche R. Vernon, *Transnational corporations: where are they coming from, where are they headed?*, in *Transnational Corporations*, 1992, 7 ss.

In questo modo, si realizzava una duplice spinta alla ramificazione territoriale e alla concentrazione del potere economico. Infatti, se, da un lato, i siti produttivi erano moltiplicati e collocati in diverse aree geografiche; dall'altro, la capogruppo manteneva un elevato grado di controllo sulle società figlie, anche attraverso collegamenti di diritto societario e commerciale. D'altra parte, per costruire e coordinare una struttura tanto imponente, erano necessarie (e lo sono tuttora) ingenti risorse, di cui solo un numero relativamente contenuto di soggetti poteva (e può) disporre²¹.

Un secondo momento evolutivo si ebbe, poi, con il progressivo superamento del paradigma c.d. fordista, tradizionalmente incentrato sull'impresa verticalmente integrata, al quale oggi si prediligono forme di organizzazione relazionali²², e improntate all'esternalizzazione delle attività che esulano dal c.d. *core business* aziendale. L'efficienza è quindi perseguita, in un'ottica di riduzione dei costi, mediante il ricorso al mercato²³, dove si possono acquistare a prezzi più competitivi beni o servizi offerti da soggetti altamente specializzati.

Tutto ciò, peraltro, si inserisce nel contesto della globalizzazione economica, che, con la tendenziale eliminazione delle barriere (tariffarie e non) agli scambi fra nazioni, facilita notevolmente il commercio internazionale e la mobilitazione

²¹ A tal proposito, si veda il rapporto United Nations, *Multinational Corporations in World Development*, 1973, 7, secondo cui “gli investimenti diretti esteri tendono ad essere concentrati in poche aziende per ciascun Paese d'origine” (“*foreign direct investment tends to be concentrated in a few firms within each home country*”). Così, negli Stati Uniti oltre il 70% di tali investimenti era detenuto da meno di 300 imprese; tale numero scendeva ad 82 nella Repubblica Federale di Germania; mentre nel Regno Unito circa 165 imprese effettuavano più dell'80% degli investimenti.

²² Cfr. L. Corazza, “*Contractual integration*” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004, in particolare 77 ss.

²³ Tra le innumerevoli analisi giuridico-economiche, v., senza pretesa di esaustività, R. Del Punta, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, I, 2000, 49 ss.; D. G. Baird, *In Coase's Footsteps*, in *University of Chicago Law Review*, 2003, 23 ss.; W. Sanguineti Raymond, *Descentralización productiva, subcontratación y calidad del empleo ¿términos incompatibles?*, in *Revista de Derecho Social*, 2006, 219 ss.; R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, I, 3 ss.

transfrontaliera di capitali, innescando dinamiche altamente competitive e rendendo il fenomeno in esame ancora più complesso e inafferrabile²⁴.

2. Lavoro e *global value chains* in prospettiva

2.1. Catene del valore, catene di fornitura e concetti limitrofi: precisazione del campo d'indagine

Per descrivere i nuovi assetti del mondo della produzione²⁵, la letteratura sociologica ed economica utilizza da anni la metafora della catena. Si parla, infatti, alternativamente, di catene globali di fornitura, o dell'approvvigionamento (GSC²⁶ d'ora in avanti), e di catene globali del valore (GVC²⁷). Benché le due espressioni siano frequentemente usate in maniera intercambiabile all'infuori dei rispettivi domini originari, esse sono state concepite in campi del sapere distinti tra loro, e mettono al centro dell'analisi aspetti affatto diversi del medesimo oggetto²⁸.

²⁴ *Ex multis*, B. Hepple, *New Approaches to International Labour Regulation*, in *Industrial Law Journal*, 1997, 353 ss.; A. Chan - R. J. S. Ross, *Racing to the bottom: international trade without a social clause*, in *Third World Quarterly*, 2003, 1011 ss.; The World Commission on the Social Dimension of Globalization, *A fair globalization: Creating opportunities for all*, International Labour Organization, 2004; A. Supiot, *Justice sociale et libéralisation du commerce international*, in *Droit Social*, 2009, 131 ss.

²⁵ Per questa espressione, nonché per la dimensione sociologica del fenomeno, cfr., in prospettiva diacronica, A. Accornero, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, quarta ed., Il Mulino, 2013.

²⁶ Dall'acronimo inglese: "global supply chains".

²⁷ Ancora dall'acronimo inglese: "global value chains".

²⁸ Per una panoramica (anche terminologica) dei diversi inquadramenti concettuali dell'argomento, v. G. Gereffi - R. Kaplinsky - J. Humphrey - T. J. Sturgeon, *Introduction: Globalisation, Value Chains and Development*, in *IDS bulletin*, 2001, III, 1 ss.; nonché, in una prospettiva differente, P. Taylor - K. Newsome - J. Bair - A. Rainnie, *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, in K. Newsome - P. Taylor - J. Bair - A. Rainnie (a cura di), *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015, 1 ss.

Il concetto di *supply chain* deriva dalle teorie economiche dell'organizzazione²⁹, dove è solitamente accostato all'idea della gestione efficiente e competitiva delle pratiche di acquisto nell'ambito di un determinato processo produttivo: perciò si parla anche di *supply chain management*³⁰. In altri termini, l'ente che compete sul mercato non sarebbe la singola società, bensì l'intero sistema di relazioni produttive di cui essa fa parte³¹. In quest'ottica, la catena dell'approvvigionamento, nella sua accezione più estesa, può essere definita come “un insieme di tre o più soggetti (organizzazioni o individui) direttamente coinvolti, a monte o a valle, in un flusso di prodotti, servizi, risorse finanziarie e/o informazioni da una fonte a un consumatore”³².

La nozione di catena del valore si sviluppa, invece, a partire da quella di “catena (globale) delle merci” (GCC)³³, che ne costituisce in qualche modo l'antecedente logico nell'ambito degli studi su globalizzazione e sviluppo³⁴. Qui l'attenzione

²⁹ Cfr. R. R. Lummus - R. J. Vokurka, *Defining supply chain management: a historical perspective and practical guidelines*, in *Industrial Management & Data Systems*, 1999, I, 11 ss.

³⁰ Per una rassegna critica della letteratura in materia, v. K. C. Tan, *A framework of supply chain management literature*, in *European Journal of Purchasing & Supply Management*, 2001, II, 39 ss.; nonché, più recentemente, G. Aydin - K. Cattani - C. Druehl, *Global supply chain management*, in *Business Horizons*, 2014, IV, 453 ss.; e C. Mena - A. Humphries - T. Y. Choi, *Toward a theory of multi-tier supply chain management*, in *Journal of Supply Chain Management*, 2013, 58 ss.

³¹ Ciò è sostenuto, ad esempio, da R. M. Monczka - J. Morgan, *What's wrong with supply chain management?*, in *Purchasing*, 1997, 1, 69 ss.

³² Traduzione personale della definizione adottata da J. T. Mentzer - W. DeWitt - J. S. Keebler - S. Min - N. W. Nix - C. D. Smith - Z. G. Zacharia, *Defining supply chain management*, in *Journal of Business Logistics*, 2001, II, 4: “a set of three or more entities (organizations or individuals) directly involved in the upstream and downstream flows of products, services, finances, and/or information from a source to a customer”.

³³ Ancora dall'acronimo inglese “*global commodity chain*”. In argomento v., *ex plurimis*, G. Gereffi - M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity chains and global capitalism*, Greenwood, 1994; G. Gereffi, *Global Commodity Chains: New Forms of Coordination and Control among Nations and Firms in International Industries*, in *Competition & Change*, 1996, 427 ss.; J. Bair, *Global Capitalism and Commodity Chains: Looking Back, Going Forward*, in *Competition & Change*, 2005, 153 ss.

³⁴ Sul rapporto tra GCC e GVC, v. più diffusamente J. Bair, *Global Commodity Chains: Genealogy and Review*, in J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009, 1 ss.; T. J. Sturgeon, *From Commodity Chains to Value Chains: Interdisciplinary Theory Building in an Age of Globalization*, *ibid.*, 110 ss.

viene spostata dal processo produttivo alle dinamiche relazionali riscontrabili al suo interno, con un metodo più empirico-descrittivo che deontologico-prescrittivo. In particolare, una prima dicotomia, largamente riconosciuta, distingue tra catene c.d. “*producer-driven*” (o “guidate dai produttori”) e catene c.d. “*buyer-driven*” (“guidate dai compratori”)³⁵. Le prime sono caratteristiche di quei settori ad alta intensità tecnologica e di capitale, come quello automobilistico e dei *computer*, in cui le MNC occupano una posizione centrale nella filiera produttiva. Le seconde, al contrario, sono tipiche di quei settori, come abbigliamento, giocattoli e articoli per la casa, dove la componente manuale risulta prevalente e le grandi società che detengono i marchi acquistano direttamente prodotti finiti (o quasi), realizzati in conformità alle dettagliate istruzioni che la MNC stessa ha precedentemente impartito ai propri fornitori.

Nella medesima prospettiva, una tipologia più aggiornata e completa è stata successivamente concepita³⁶ a partire da tre variabili atte a determinare il grado di coordinamento e controllo presenti all’interno di una data GVC. Esse sono:

1. “la complessità delle transazioni” (“*the complexity of transactions*”);
2. “la possibilità di codificare le transazioni” (“*the ability to codify transactions*”);
3. “le capacità della base di approvvigionamento” (“*the capabilities in the supply-base*”).

³⁵ Tale distinzione è primariamente tracciata da G. Gereffi, *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks*, in G. Gereffi - M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity chains and global capitalism*, Greenwood, 1994, 96 ss.

³⁶ Fondamentale da questo punto di vista fu G. Gereffi - J. Humphrey - T. Sturgeon, *The governance of global value chains*, in *Review of International Political Economy*, 2005, I, 78 ss. Per un recente aggiornamento sulla sociologia delle GVC, v. poi G. Gereffi, *Global Value Chains in a Post-Washington Consensus World*, in *Review of International Political Economy*, 2013, 9 ss.

Combinando tali variabili si possono così individuare cinque differenti modelli di “governance”³⁷ delle GVC, ordinati in base al grado di coordinamento e asimmetria di potere (“*coordination and power asymmetry*”):

1. “mercato” (“*market*”), dove la bassa complessità delle transazioni e la loro facile codificazione, insieme con l’alta qualificazione dei fornitori, rendono potenzialmente fluide le relazioni d’affari;
2. “modulare” (“*modular*”), dove i costi di transazione possono essere agevolmente ridotti attraverso la codificazione delle operazioni, sicché, a fronte di fornitori molto qualificati, la rottura di un rapporto commerciale non comporta gravi perdite per nessuna delle due parti;
3. “relazionale” (“*relational*”), in cui transazioni complesse e difficilmente codificabili creano interdipendenze fra l’impresa che guida la catena (“*lead firm*”) e i fornitori maggiormente qualificati;
4. “vincolato” (“*captive*”), in cui la codificabilità delle transazioni e la bassa qualificazione dei fornitori producono una disparità di potere fra questi ultimi e l’impresa *leader*;
5. “gerarchia” (“*hierarchy*”), in cui la professionalità ridotta dei fornitori, mista agli elevati costi di transazione rende più efficiente l’integrazione gerarchica dei processi produttivi.

Pertanto, se la dicotomia *producer-driven/buyer-driven* fornisce un’immagine statica delle GCC, la tipologia appena analizzata offre all’opposto una ricostruzione dinamica dei processi evolutivi delle GVC, contribuendo a spiegare

³⁷ Sulla nozione di *governance* delle GVC, la sua importanza e le forme in cui essa può tradursi, cfr. già J. Humphrey - H. Schmitz, *Governance in global value chains*, in *IDS bulletin*, 2001, 19 ss. Più di recente, una panoramica ragionata si trova in P. Gibbon - J. Bair - S. Ponte, *Governing global value chains: an introduction*, in *Economy and society*, 2008, 315 ss.

il passaggio da un modello di controllo a un altro, in caso di alterazioni di una o più variabili³⁸.

L'esatta comprensione dei rapporti di forza all'interno delle GVC è importante ai presenti fini in quanto consente di identificare di volta in volta i gangli della catena, ossia i soggetti che sono in grado di esercitare un maggiore potere di influenza e su cui può quindi essere opportuno intervenire normativamente³⁹. In aggiunta al "chi", detta comprensione permette poi di decidere più oculatamente anche il "come" dell'azione regolativa, in modo da massimizzarne l'efficacia⁴⁰.

Per tale ragione, nella parte che segue, sarà tendenzialmente preferita la dicitura GVC rispetto a GSC. Questa scelta terminologica non comporta, peraltro,

³⁸ Alcuni esempi sono riportati nella sezione 4 del saggio: G. Gereffi - J. Humphrey - T. Sturgeon, *The governance of global value chains*, cit., 88 ss. Per altri esempi circa il modo in cui la crisi del 2008 ha inciso sulla conformazione delle GVC, cfr. O. Cattaneo - G. Gereffi - C. Staritz (a cura di), *Global value chains in a postcrisis world: a development perspective*, World Bank, 2010.

³⁹ Circa il ruolo della *leading firm* nella promozione di pratiche d'affari sostenibili lungo la catena di fornitura, nonché le modalità di tale promozione a seconda della struttura della catena, v., tra gli altri, C. Gimenez - E. M. Tachizawa, *Extending sustainability to suppliers: a systematic literature review*, in *Supply Chain Management*, 2012, 531 ss.; J. H. Grimm - J. S. Hofstetter - J. Sarkis, *Critical factors for sub-supplier management: A sustainable food supply chains perspective*, in *International Journal of Production Economics*, 2014, 159 ss.; J. Gosling - F. Jia - Y. Gong - S. Brown, *The role of supply chain leadership in the learning of sustainable practice: toward an integrated framework*, in *Journal of Cleaner Production*, 2016, 1458 ss. Sul ruolo dei fornitori di primo livello in catene complesse, cfr. inoltre M. M. Wilhelm - C. Blome - V. Bhakoo - A. Paulraj, *Sustainability in multi-tier supply chains: Understanding the double agency role of the first-tier supplier*, in *Journal of Operations Management*, 2016, 42 ss.; e M. M. Wilhelm - C. Blome - E. Wieck - C. Y. Xiao, *Implementing sustainability in multi-tier supply chains: Strategies and contingencies in managing sub-suppliers*, in *International Journal of Production Economics*, 2016, 196 ss.

⁴⁰ In merito alle implicazioni della struttura della GVC (e, più in generale, dell'organizzazione imprenditoriale) ai fini delle condizioni di lavoro e delle strategie collettive, cfr. J. Bair - H. Ramsay, *MNCs and Global Commodity Chains: Implications for Labour Strategies*, in W. N. Cooke (a cura di), *Multinational Companies and Global Human Resource Strategies*, Praeger, 2003, 43 ss.; D. Grimshaw - J. Rubery, *Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2005, 1027 ss.; K. Quan, *Use of Global Value Chains by Labour Organisers*, in *Competition and Change*, 2008, 89 ss.; L. Riisgaard - N. Hammer, *Prospects for Labour in Global Value Chains: Labour Standards in the Cut Flower and Banana Industries*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2011, 168 ss.; T. Lakhani - S. Kuruvilla - A. Avgar, *From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2013, 440 ss. Ma la relazione funziona anche all'inverso: A. Rainnie - A. Herod - S. McGrath-Champ, *Review and Positions: Global Production Networks and Labour*, in *Competition & Change*, 2011, 155 ss.

significative ripercussioni sull'ambito soggettivo della presente indagine, che può essere genericamente descritto come: “il complesso dei processi che, dall'ideazione alla distribuzione, concorrono alla realizzazione e commercializzazione di un determinato prodotto o servizio”.

A tal proposito, si segnala fin da subito come gli stessi testi normativi, sia di *hard* sia di *soft law*, che adottano in materia una definizione sintetica (e non analitica) del proprio campo di applicazione soggettivo, parlino perlopiù di “*supply chain*”, anziché di “*value chain*”, intendendo comunque riferirsi alla medesima realtà socio-economica contemplata anche nel paradigma delle catene del valore⁴¹.

2.2. Alcuni dati sulla diffusione e l'impatto delle GVC nel mondo contemporaneo

Per avere un'idea più precisa della portata del fenomeno in esame e, quindi, delle sue possibili ripercussioni sociali, si pensi che circa il 60% del commercio mondiale avviene oggi nell'ambito delle GVC⁴². Peraltro, è interessante notare come, dal 1995 al 2008, la partecipazione alla produzione di valore nelle GVC da parte degli Stati “ad alto reddito” (“*high income*”)⁴³ sia scesa dal 73.8% al 56%,

⁴¹ Cfr., per tutti, il “glossario” (con relativa bibliografia) redatto in sede OIL con lo scopo di agevolare la discussione della 105a Conferenza Internazionale del Lavoro sul “lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura (“*Decent Work in Global Supply Chains*”, argomento su cui si tornerà diffusamente in seguito): https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_475457/lang--en/index.htm (visitato nel settembre 2019).

⁴² World Bank, *Jobs in global value chains*, World Bank Group, 2017, 1. Secondo G. Risalvato, *Le catene globali del valore e gli scambi di parti o componenti*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 25, la suddetta percentuale raggiungerebbe addirittura il 75%; mentre, ad avviso di L. Iapadre - M. Repole, *Scenario: la nuova geografia economica internazionale*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 37, “gli scambi di beni intermedi lavorati (parti e componenti, al netto delle materie prime) rappresentano circa il 50 per cento del commercio mondiale”.

⁴³ Si tratta, in ordine di partecipazione decrescente al 2008, di Stati Uniti, Giappone, Germania, Italia, Francia, Regno Unito e altri 15 Stati.

con un aumento rispettivo del 17.8% della quota riconducibile agli altri Paesi del mondo⁴⁴.

D'altronde, la letteratura economica ha dimostrato che, dal punto di vista commerciale, non esiste una sostanziale differenza tra l'importazione di beni e l'importazione della manodopera necessaria a produrre i beni medesimi⁴⁵. Pertanto, conformemente agli insegnamenti della ricordata “*supply chain management theory*”, le imprese tendono a organizzare i propri sistemi di produzione e di acquisto nei luoghi e secondo gli schemi che risultano di volta in volta più efficienti in funzione dei costi relativi associati ai diversi fattori produttivi⁴⁶.

Secondo un rapporto dell'OIL⁴⁷, nei 40 Paesi analizzati⁴⁸, più di 450 milioni di lavoratori sarebbero stati impiegati all'interno delle GVC, per un ammontare complessivo pari al 20.6% della popolazione occupata nel campione di riferimento⁴⁹. Benché si sia registrata una leggera flessione dopo la crisi del 2008,

⁴⁴ Si segnala, peraltro, che la sola Cina registra un aumento del 8.6%, pari cioè a quasi la metà di quello originato dal resto del mondo nel suo complesso. I dati sono tratti dall'appendice *on-line* di M. P. Timmer - A. A. Erumban B. Los - R. Stehrer - G. J. de Vries, *Slicing Up Global Value Chains*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2014, II, 99 ss., consultabile all'indirizzo <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.28.2.99> (visitato nel settembre 2019).

⁴⁵ R. Baldwin - F. Robert-Nicoud, *Trade-in-goods and trade-in-tasks: An integrating framework*, in *Journal of International Economics*, 2014, 51 ss.

⁴⁶ In merito, v. la “teoria dell'*offshoring*” proposta da G. M. Grossman - E. Rossi-Hansberg, *Trading tasks: A simple theory of offshoring*, in *American Economic Review*, 2008, 1978 ss.

⁴⁷ International Labour Office, *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, International Labour Organization, 2015, 131 ss. I dati citati si riferiscono all'anno 2013.

⁴⁸ Oltre ai 27 Stati membri della UE (i dati sulla Croazia non erano disponibili), sono stati presi in considerazione altri sei Paesi sviluppati (Australia, Canada, Giappone, Repubblica di Corea, Stati Uniti e Taiwan) e sette economie emergenti (Brasile, Cina, India, Indonesia, Messico, Turchia e Russia) - cfr. la “metodologia” in International Labour Office, *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, cit., 133.

⁴⁹ Bisogna precisare che le cifre possono variare considerevolmente a seconda della metodologia adottata. Ad esempio, X. Jiang - W. Milberg, *Capturing the jobs from globalization: trade and employment in global value chains*, in *Capturing the Gains - Working Papers*, 2013/30, 2, stimano che la partecipazione alle GVC dei 39 Paesi considerati generò, nel 2009, 88 milioni di posti di lavoro. Per converso, M. P. Timmer - A. A. Erumban B. Los - R. Stehrer - G. J. de Vries, *Slicing Up Global Value Chains*, cit. rilevano, sempre nell'appendice *on-line*, la presenza di circa 855 milioni di lavoratori impiegati nel 2008 all'interno di catene del valore (anche esclusivamente nazionali).

la suddetta percentuale rappresenta un aumento di più di 4 punti dal 1995, anno in cui nelle GVC che interessavano gli stessi Paesi erano occupati “solo” 296 milioni di lavoratori⁵⁰.

In uno studio del 2016, la Confederazione Sindacale Internazionale (ITUC⁵¹) ha elaborato i profili di 50 tra le maggiori MNC per fatturato annuo e numero di dipendenti. Dall’indagine è emerso che esse occupavano direttamente solo il 6% della forza lavoro, mentre il restante 94% era impiegato attraverso la GSC⁵².

Per quanto riguarda l’Italia, la partecipazione alle GVC di tale Stato e delle sue imprese appare “ragguardevole”⁵³. Nel 2014 il valore aggiunto attivato all’estero nel settore manifatturiero era pari al 62,4% del totale nazionale, cifra di poco inferiore alla media europea, ma comunque superiore a quella relativa a economie affini come Francia, Regno Unito e Spagna⁵⁴. Ciò segna un incremento significativo rispetto al 2000, in cui tale percentuale si fermava al 44,4%⁵⁵.

Per contro, dal 1995 al 2014, il valore aggiunto interno contenuto nelle esportazioni italiane ha subito una flessione di circa 10 punti percentuali. Anche in questo caso, il dato è coerente con quelli relativi agli altri Paesi europei, come

⁵⁰ V. International Labour Office, *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, cit., 132.

⁵¹ Dall’acronimo della denominazione inglese: “*International Trade Union Confederation*”.

⁵² V. International Trade Union Confederation, *Scandal: inside global supply chains of 50 top companies. Frontlines Report 2016*, p. 4, nonché, per la scomposizione dei dati relativi alle singole società e la spiegazione dei criteri di scelta delle stesse, 41 s.

⁵³ Cfr. A. Giunta - S. Nenci - P. Montalbano, *L’Italia e le imprese italiane nelle Catene Globali del Valore: un’analisi micro-macro*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L’Italia nell’economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 166, i quali citano numerosi altri studi a conferma.

⁵⁴ Cfr. Confindustria - Centro Studi, *Innovazione: gli effetti su lavoro e performance delle imprese. La posizione dell’Italia nelle catene globali del valore*, SIPI, 2017, 80 ss. Per un approfondimento sull’internazionalizzazione di un’economia comparabile, come quella spagnola, v. A. Gracia Laso, *Aspectos económicos de la internacionalización de las empresas españolas*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 61 ss.

⁵⁵ Confindustria - Centro Studi, *Innovazione: gli effetti su lavoro e performance delle imprese. La posizione dell’Italia nelle catene globali del valore*, cit., 84

Germania, Francia e Spagna; mentre negli Stati Uniti il calo non ha superato il 5%⁵⁶.

Questa interconnessione con i mercati esteri ha naturalmente un notevole impatto occupazionale. È stato calcolato, infatti, che, nel 2013, i posti di lavoro collegati alle GSC aventi ramificazioni in Italia erano più di 7,2 milioni, con una crescita di oltre 2 milioni dal 1995⁵⁷. Peraltro, quasi il 60% di questi posti è generato all'interno di GVC di prodotti o servizi la cui destinazione finale si trova in Europa⁵⁸, prevalentemente in Germania (almeno in termini relativi)⁵⁹.

Queste osservazioni non dovrebbero comunque stupire, essendo noto che la Germania rappresenta di gran lunga il maggiore *hub* europeo degli scambi in valore aggiunto a livello aggregato, tanto sul piano della domanda che su quello dell'offerta⁶⁰. Inoltre, l'Europa costituisce da tempo l'area geopolitica con la più

⁵⁶ Per le informazioni sul valore aggiunto interno nelle esportazioni, v. A. Borin - M. Mancini, *La partecipazione dell'Italia alle catene globali del valore: evidenze dalle tavole input-output globali*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 70 s.

⁵⁷ L'aumento è stato invece modesto a partire dal 2008, quando il valore in esame si attestava di poco al di sotto dei 7 milioni di unità. I dati sono tratti da T. Kizu - S. Kühn - C. Viegelahn, *Linking jobs in global supply chains to demand*, in *International Labour Review*, 2018, *on-line*, 20. Si precisa, tuttavia, che stime più prudenti registrano in Italia "solo" 2 milioni di posti di lavoro correlati alle GVC nel 1995 e quasi 2,7 milioni nel 2006 (L. Cherubini - B. Los, *Regional employment patterns in a globalizing world: a tale of four Italies*, in R. Cappariello (a cura di), *Global value chains: new evidence and implications*, Banca d'Italia, 2016, 225). In ogni caso, si tratta di una porzione consistente del mercato del lavoro nazionale.

⁵⁸ La regione Asia-Pacifico e l'America del nord seguono, nell'ordine, con poco più e poco meno del 10%: v. Organisation for Economic Cooperation and Development, *Global Value Chains and Trade in Value-Added: An Initial Assessment of the Impact on Jobs and Productivity*, in *OECD Trade Policy Papers*, n. 190, OECD, 2016, 13.

⁵⁹ Le esportazioni dirette verso lo Stato tedesco offrivano in Italia 819.000 posti di lavoro nel 1995, 782.000 nel 2008 e 829.000 nel 2013: T. Kizu - S. Kühn - C. Viegelahn, *Linking jobs in global supply chains to demand*, cit., 20.

⁶⁰ Cfr. X. Li - B. Meng - Z. Wang, *Recent patterns of global production and GVC participation*, in Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019, 27 e 31; ma anche L. De Benedictis - L. Tajoli, *La centralità dell'Italia nelle reti internazionali di scambio e di produzione*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 79 s. Gli stessi articoli mostrano però che, in settori come quello dell'abbigliamento e della calzatura, il ruolo di principale *hub* europeo, è ricoperto dall'Italia (rispettivamente, pp. 28 e 82). D'altronde, "il tessile-abbigliamento [...] rappresenta ancora uno dei principali comparti del *made in Italy*. Considerato insieme al settore delle calzature [...], fa

alta concentrazione di GVC intra-regionali, seguita dall'America del nord e dall'Asia (in particolare l'estremo oriente)⁶¹. Ad esempio, nel 2011 il 71,6% del valore aggiunto contenuto nelle esportazioni dei Paesi dell'Unione veniva generato all'interno del mercato unico⁶².

Ciò dimostra che le scelte politiche operate dagli Stati-nazione, in termini di adesione a grandi progetti di integrazione regionale (come l'Unione Europea), ovvero di stipulazione di accordi di liberalizzazione del commercio (come nel caso del *North American Free Trade Agreement*), esercitano pur sempre un qualche tipo di influenza sulla conformazione degli assetti produttivi transnazionali; e, di riflesso, sui livelli occupazionali interni dei diversi Paesi coinvolti⁶³.

Come in parte anticipato, negli ultimi anni si è peraltro registrato un arresto, o, quanto meno, un rallentamento, dei processi di integrazione sopra descritti⁶⁴, cui

registrare una componente domestica di valore aggiunto sulle esportazioni pari al 78,5 per cento nel 2015 e rappresenta l'11 per cento del totale delle esportazioni italiane nel 2018" (F. Parente, *La partecipazione delle province italiane alle reti produttive internazionali: le filiere dell'abbigliamento e delle calzature*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 194).

⁶¹ Con riferimento al settore manifatturiero, v. ancora X. Li - B. Meng - Z. Wang, *Recent patterns of global production and GVC participation*, cit., 20 ss.; mentre, per i livelli di integrazione delle economie europee (e di quella italiana) rispetto al commercio con Stati terzi, cfr. L. Iapadre - M. Repole, *Scenario: la nuova geografia economica internazionale*, cit., 53 ss.

⁶² Così Eurostat, *Globalisation patterns in EU trade and investment*, Publications Office of the European Union, 2017, 211.

⁶³ Per l'importanza dell'approccio GVC al fine di valutare con maggiore esattezza l'impatto occupazionale del commercio con l'estero di un dato Paese, cfr. M. Bacchetta - V. Stolzenburg, *Trade, value chains and labor markets in advanced economies*, in Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019, 49 ss.; nonché, nello stesso volume, C. H. Hollweg, *Global value chains and employment in developing economies*, 63 ss. In una prospettiva ribaltata, S. Kühn - C. Viegelahn, *Foreign trade barriers and jobs in global supply chains*, in *CEP Working Papers*, 2017/5 analizzano invece le ripercussioni sul mercato del lavoro delle barriere agli scambi commerciali.

⁶⁴ United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2018. Investment and new industrial policies*, United Nations, 2018, 22. Addirittura, nel 2017, il flusso globale degli investimenti diretti esteri era calato del 23% circa rispetto all'anno precedente (*ibid.*, 2). Per le ragioni che spiegano siffatto rallentamento, si rinvia ad A. Dossena - E. Salmaso, *La riduzione dell'elasticità del commercio al PIL: la composizione settoriale e geografica*, in R.

ha fatto seguito una speculare tendenza al cd. “reshoring”⁶⁵ da parte di alcune MNC. Infatti, malgrado la timida ripresa riscontrata dopo il 2009, il tasso globale di partecipazione alle GVC in rapporto al PIL mondiale non sembra ancora tornato ai livelli pre-crisi⁶⁶. Ciò non toglie comunque che, rispetto al volume delle esportazioni, il tasso di partecipazione alle GVC delle economie sviluppate si attestasse ancora sul 60% nel 2017⁶⁷.

2.3. Gli effetti destabilizzanti delle GVC sui sistemi di regolamentazione sociale

Queste nuove forme organizzative pongono delicate questioni sul piano della protezione dei lavoratori sotto numerosi aspetti⁶⁸.

Innanzitutto, a livello macro, la discreta facilità con cui i capitali possono essere trasferiti da uno Stato a un altro, a fronte del carattere ancora prevalentemente nazionale delle normative di tutela e delle principali strutture sindacali di riferimento, rischia di provocare una competizione al ribasso tra sistemi giuridici⁶⁹

Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 28 s. e alla letteratura ivi citata.

⁶⁵ Come si può intuire, si tratta del fenomeno opposto a quello dell'*offshoring*, ossia il ricollocamento presso lo Stato di provenienza (o presso Stati vicini) di rami della produzione in precedenza trasferiti all'estero. Per una ricostruzione di alcuni casi di *reshoring* nel settore della manifattura in Europa, v. Eurofound, *Future of manufacturing in Europe. Reshoring in Europe: Overview 2015-2018*, Publications Office of the European Union, 2019.

⁶⁶ Secondo X. Li - B. Meng - Z. Wang, *Recent patterns of global production and GVC participation*, cit., 13, detto tasso di partecipazione è passato dallo 0,134 del 2007 allo 0,128 del 2017.

⁶⁷ Con un aumento di 1 punto percentuale rispetto al decennio 2000-2010: si veda ancora United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2018. Investment and new industrial policies*, cit., 24.

⁶⁸ Una panoramica alquanto dettagliata si trova nel rapporto OIL che preparò il terreno per la risoluzione della International Labour Conference sul lavoro dignitoso nelle GSC (su cui v. *amplius* il cap. 2): International Labour Office, *Report IV Decent work in global supply chains*, ILC.105/IV, International Labour Organization, 2016.

⁶⁹ Cfr. M. Gnes, *La scelta del diritto. Concorrenza tra ordinamenti, arbitraggi, diritto comune europeo*, Giuffrè, 2004; A. Zoppini (a cura di), *La concorrenza tra ordinamenti giuridici*, Laterza, 2004; per una prospettiva più prettamente giuslavoristica, A. Perulli, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in *Lavoro e Diritto*, 2011, 13 ss.; e, limitatamente al panorama europeo, A.

ed economici. Né gli Stati hanno, in generale e salvo ingerenze di natura economica o finanche militare, i mezzi e l'autorità per intervenire nei confronti di soggetti, pure privati, che si trovino al di fuori dei confini nazionali, nel territorio di un altro Stato sovrano⁷⁰.

In effetti, l'ipotesi della “*race to the bottom*” sembra essere confermata da svariati studi empirici⁷¹; così come è stata da più parti riscontrata una correlazione negativa tra forti leggi a tutela del lavoro e investimenti diretti esteri⁷²,

Bellavista, *Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro*, e A. Maresca, *Concorrenza tra ordinamenti e diritto del lavoro*, entrambi in A. Plaia (a cura di), *La competizione tra ordinamenti giuridici. Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo*, Giuffrè, 2007, nell'ordine, 73 ss. e 111 ss.

⁷⁰ Da questo punto di vista, le politiche commerciali degli Stati potrebbero astrattamente costituire un utile mezzo per promuovere il rispetto di *standard* sociali minimi: si pensi in particolare al possibile impiego delle c.d. clausole sociali negli accordi di libero scambio e ai “sistemi di preferenze generalizzati” messi a punto da Europa e Stati Uniti (la letteratura sul punto è sterminata; senza alcuna pretesa di esaustività, v. L. A. Compa - S. F. Diamond (a cura di), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, University of Pennsylvania Press, 2003; B. Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, Hart, 2005; M. K. Addo, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Springer, 2015; Aa. Vv., *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, International Labour Organization, 2016; A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2018; A. Perulli, *The perspective of social clauses in international trade*, in *Working Papers CSDLE “Massimo D'Antona”*.INT, 147/2018). Tuttavia, l'argomento non sarà affrontato in questa sede perché, in quanto strumenti di diritto internazionale pubblico, i meccanismi citati vincolano esclusivamente gli Stati, producendo solo effetti mediati, e frammentari, sulle MNC e le rispettive catene del valore. Ciò non toglie, comunque, che ad essi sarà fatto riferimento, a più riprese, ogni volta in cui le fonti che affrontano in maniera più diretta il tema delle GVC inquadrino i suddetti strumenti nel contesto di una strategia più ampia (si possono già menzionare, ad esempio, la Risoluzione OIL del 2016 e gli accordi olandesi sul *business* responsabile).

⁷¹ W. W. Olney, *A race to the bottom? Employment protection and foreign direct investment*, in *Journal of International Economics*, 2013, 191 ss.; D. Kiefer - C. Rada, *Profit maximising goes global: the race to the bottom*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2014, 1333 ss.; E. Whitfield, *China and the Great Doubling: Racing to the Top or Bottom of Global Labour Standards?*, in *Global Policy*, 2016, 37 ss.

⁷² B. S. Javorcik - M. Spatareanu, *Do foreign investors care about labor market regulations?*, in *Review of World Economics*, 2005, 375 ss.; A. Bénassy-Quéré - M. Coupet - T. Mayer, *Institutional Determinants of Foreign Direct Investment*, in *The World Economy*, 2007, 764 ss.; C. Azémar - R. Desbordes, *Short-run Strategies for Attracting Foreign Direct Investment*, in *The World Economy*, 2010, 928 ss. Sull'importanza del costo del lavoro, cfr. invece S. Rasciute - P. Downward, *Explaining variability in the investment location choices of MNEs: An exploration of country, industry and firm effects*, in *International Business Review*, 2017, 605 ss.; e F. Economou - C. Hassapis - N. Philippas - M. Tsionas, *Foreign Direct Investment Determinants in OECD and*

specialmente per quanto riguarda i Paesi in via di sviluppo⁷³. Ciò non toglie, comunque, che le MNC estere possano contingentemente accordare retribuzioni e condizioni di lavoro più elevate rispetto alle imprese locali quando operano per il tramite di società controllate⁷⁴; mentre lo stesso non sembra valere nei casi in cui esse fanno ricorso al mercato⁷⁵.

Si è parlato in proposito di un triplo “*deficit di governance*”⁷⁶ che riguarderebbe le catene globali del valore, nonché, in termini più generali, la globalizzazione nel suo complesso. In primo luogo, vi è una disparità tra il raggio d’azione degli Stati sviluppati e quello delle MNC, le quali hanno solitamente la loro sede principale in uno di detti Stati, ma sono in grado di spostarsi in tutto il resto del mondo. Secondariamente, i Paesi in via di sviluppo, sovente destinatari di investimenti provenienti da Stati sviluppati, da un lato, dispongono di limitate risorse per gestire l’attività delle imprese nel loro territorio; dall’altro, essi sono chiaramente disincentivati in questo sforzo dal rischio di perdere i suddetti investimenti stranieri⁷⁷. Infine, alle organizzazioni internazionali teoricamente competenti (a

Developing Countries, in *Review of Development Economics*, 2017, 527 ss. In (parziale) controtendenza, J. L. Duanmu, *A race to lower standards? Labor standards and location choice of outward FDI from the BRIC countries*, in *International Business Review*, 2014, 620 ss.

⁷³ G. Dewit - H. Görg - C. Montagna, *Should I stay or should I go? Foreign direct investment, employment protection and domestic anchorage*, in *Review of world Economics*, 2009, 93 ss. Rispetto a economie sviluppate come quella europea, al contrario, il fattore regolativo appare trascurabile, mentre si riscontra una correlazione significativa con le caratteristiche del mercato interno del lavoro: J. Villaverde - A. Maza, *The determinants of inward foreign direct investment: Evidence from the European regions*, in *International Business Review*, 2015, 209 ss.

⁷⁴ R. J. Flanagan, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford University Press, 2006, *passim*.

⁷⁵ Cfr., con particolare riferimento al rispetto dei diritti collettivi, L. Mosley, *Labor rights and multinational production*, Cambridge University Press, 2011, *passim* (ma v. già anche L. Mosley - S. Uno, *Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights*, in *Comparative Political Studies*, 2007, 923 ss.).

⁷⁶ G. Gereffi - F. Mayer, *Globalization and the demand for governance*, in G. Gereffi, *The new offshoring of jobs and global development*, International Institute for Labour Studies, 2006, 47 s. La medesima analisi è stata successivamente ripresa da K. Kolben, *Transnational labor regulation and the limits of governance*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2011, 406 ss.

⁷⁷ A questo proposito, cfr. R. B. Davies - K. C. Vadlamannati, *A race to the bottom in labor standards? An empirical investigation*, in *Journal of Development Economics*, 2013, 1 ss.; nonché A. Hyde, *The ILO in the Stag Hunt for Global Labor Rights*, in *Law & Ethics of Human Rights*, 2009, 154 ss., il quale spiega il concetto mutuando l’esempio della caccia al cervo tratto dalla

partire dall'OIL⁷⁸) mancano i poteri necessari per poter affrontare efficacemente il problema.

Sotto quest'ultimo profilo, bisogna riconoscere che, nel corso della sua storia ormai ultracentenaria⁷⁹, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha svolto una ragguardevole attività di *standard-setting*⁸⁰, con un'imponente produzione normativa che conta attualmente 190 convenzioni⁸¹, 6 protocolli e 206

teoria dei giochi (ma v. anche la replica di G. Davidov, *Comment on Alan Hyde: The Perils of Economic Justifications for International Labor Standards*, in *Law & Ethics of Human Rights*, 2009, 180 ss.).

⁷⁸ G. Gereffi - F. Mayer, *Globalization and the demand for governance*, cit., non menzionano direttamente l'OIL, concentrandosi piuttosto sull'Organizzazione Mondiale del Commercio. La prima organizzazione è invece al centro della riflessione di K. Kolben, *Transnational labor regulation and the limits of governance*, cit.

⁷⁹ Sull'OIL e la sua storia, v. G. Rodgers - E. Lee - L. Swepston - J. Van Daele, *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009*, International Labour Organization, 2009; J. Van Daele - M. Rodriguez Garcia - G. van Goethem (a cura di), *ILO Histories. Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World During the Twentieth Century*, Peter Lang, 2010. In merito al centenario, celebratosi proprio nel 2019, e con uno sguardo (anche disincantato) verso il futuro, cfr., *ex plurimis*, F. Maupain, *A Second Century for What? The ILO at a Regulatory Crossroad*, in *International Organizations Law Review*, 2019, 1 ss.; nonché G. Casale, *Il ruolo dell'ILO negli ultimi cent'anni*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 2.

⁸⁰ In argomento, v. A. Wisskirchen, *The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience*, in *International Labour Review*, 2005, 253 ss.; F. Maupain, *ILO normative action in its second century: Escaping the double bind?*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 301 ss.; V. Brino, *L'azione normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro nella promozione dei diritti sociali fondamentali*, in A. Perulli - V. Brino, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, seconda ed., Giappichelli, 2015, 29 ss.; J. M. Servais, *International Labour Law*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2017, specialmente 99 ss.; M. Borzaga - M. Mazzetti, *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 447 ss.; Cfr. inoltre il compendio pubblicato dall'Organizzazione stessa e aggiornato assai di recente: International Labour Office, *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*, quarta ed., International Labour Organization, 2019.

⁸¹ La più recente, in materia di violenze e molestie sul lavoro, è stata adottata nel 2019, nel corso della 108a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro. Prima di questa, l'ultimo strumento vincolante adottato dall'OIL era il Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione n. 29 (sul lavoro obbligatorio); mentre la Convenzione precedente (relativa al lavoro domestico) risale addirittura al 2011.

raccomandazioni, per un totale di 402 strumenti⁸². Ad essi vanno inoltre aggiunti importanti documenti programmatici⁸³ come la Dichiarazione del 1998 “sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti”⁸⁴, che rappresenta ancora oggi il primo punto di riferimento nell’individuazione dei diritti fondamentali di matrice lavoristica internazionalmente riconosciuti⁸⁵.

Tuttavia, gli strumenti in questione non sono immediatamente precettivi, bensì necessitano della ratifica da parte dei singoli Stati per acquisire efficacia vincolante⁸⁶; nonché, tendenzialmente, di norme di attuazione per divenire operativi nei rapporti fra privati. Senonché, come detto, la ridotta capacità di intervento degli Stati è a propria volta parte del problema legato al *deficit* di

⁸² Il dato riguarda tutti gli strumenti normativi adottati dall’OIL dalla sua fondazione, compresi quelli poi abrogati o ritirati. Per un approfondimento, si rinvia a *Normlex*, sezione del sito dell’Organizzazione dedicata appunto agli *standard* normativi adottati: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> (visitato nel settembre 2019).

⁸³ Si pensi anche alla Dichiarazione per il centenario, adottata dalla 108a Conferenza Internazionale del Lavoro; alla Dichiarazione del 2008, “sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta” e, ovviamente, alla dichiarazione di Filadelfia. Sul tema cfr. J. L. Gil y Gil, *Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL*, in M. Corti (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, 2016, 21 ss.

⁸⁴ Traduzione non ufficiale a cura dell’Ufficio OIL per l’Italia e San Marino. Tra gli innumerevoli contributi sul tema, si veda almeno l’acceso dibattito ospitato dallo *European Journal of International Law* a partire da P. Alston, “*Core Labour Standards*” and the Transformation of the International Labour Rights Regime, 2004, 457 ss., con le risposte di B. A. Langille, *Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)*, 2005, 409 ss., e di F. Maupain, *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights*, 2005, 439 ss., e la replica di P. Alston, *Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda*, 2005, 467 ss.; nonché, in occasione dei vent’anni dall’adozione della Dichiarazione, K. Tapiola, *The teeth of the ILO - The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work*, International Labour Organization, 2018.

⁸⁵ Come si vedrà, i principi sanciti dalla Dichiarazione del 1998 sono richiamati, in maniera diretta o indiretta, anche dalle principali fonti in materia di diritti fondamentali e GVC. Per l’importanza, anche pratica, della Dichiarazione, v. da ultimo A. Perulli, *L’OIL e la globalizzazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, in particolare 394 ss.

⁸⁶ Per la precisione, ciò vale in particolare per i protocolli e le convenzioni; mentre le raccomandazioni e le dichiarazioni hanno tendenzialmente l’efficacia tipica degli atti di *soft law*.

governance, rispetto al quale la dipendenza delle organizzazioni internazionali dagli Stati non sembra dunque una soluzione percorribile⁸⁷.

Per di più, su 187 Paesi membri, le Convenzioni che hanno ricevuto più di 100 ratifiche sono appena 14, tra le quali rientrano anche le otto “fondamentali” e tre delle quattro identificate come “prioritarie”⁸⁸. Se poi si guarda al numero di individui coinvolti, anziché a quello degli Stati, si evince che nessuno degli 11 Paesi più popolosi al mondo⁸⁹ ha ratificato almeno 100 convenzioni; e che solo tre di questi ne hanno ratificate almeno 50⁹⁰.

Invero, nemmeno le otto *core conventions*, che pure in teoria enucleano principi vincolanti in virtù della mera partecipazione all’Organizzazione⁹¹, possono vantare un consenso unanime tra i predetti Stati. Per esempio, le Convenzioni n. 87 e n. 98, in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva, non sono state ratificate da nessuno dei tre Paesi più popolosi. Ciò significa che, solo a causa della mancata ratifica di Cina, India e Stati Uniti, sono già virtualmente escluse dalle suddette tutele più di 3.100.000.000 persone, pari a oltre il 40% dell’intera popolazione mondiale.

Peraltro, anche laddove uno Stato abbia effettivamente ratificato una convenzione, l’OIL non dispone comunque di mezzi realmente coercitivi per imporre ad esso (e ancor meno agli individui) il rispetto di quelle norme che lo stesso si sarebbe

⁸⁷ Come si vedrà nel prosieguo dell’opera, una risposta diversa potrebbe però essere trovata ripensando il genere di interazione che può avere luogo tra le due categorie di soggetti.

⁸⁸ Si tratta, nella specie, della n. 81, sui sistemi di ispezione del lavoro; della n. 122, sulle politiche occupazionali; e della n. 144, sulle consultazioni tripartite.

⁸⁹ Secondo le elaborazioni delle Nazioni Unite, questi sono, in ordine decrescente di popolazione: Cina, India, Stati Uniti, Indonesia, Pakistan, Brasile, Nigeria, Bangladesh, Federazione Russa, Messico e Giappone. Si è deciso di includere anche quest’ultimo Stato, in quanto unico Paese pienamente sviluppato presente in cima alla graduatoria (insieme con gli Stati Uniti, ovviamente), nonché per via dello scarto minimo di popolazione rispetto al Messico (poche centinaia di migliaia), che peraltro ha raggiunto la decima posizione solo nel 2019. Per maggiori informazioni si veda la dettagliata tabella, liberamente scaricabile dal sito dell’ONU all’indirizzo <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/> (visitato nel settembre 2019).

⁹⁰ Essi sono: il Brasile, con 97 convenzioni (di cui 79 in vigore); la Federazione Russa, con 77 (di cui 56 in vigore) e due protocolli (di cui uno ancora in vigore); e il Messico, con 80 (di cui 66 in vigore). Si noti, per inciso, che nessuno di tali paesi rientra tra i cinque più popolosi.

⁹¹ Cfr. il par. 2 della citata Dichiarazione OIL del 1998 sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

teoricamente impegnato a osservare e ad attuare⁹². Per la precisione, esisterebbe la procedura di cui all'art. 33 della Costituzione OIL, che consente di prendere misure contro uno Stato per la violazione di una convenzione da questo ratificata. Tuttavia, si tratta di una possibilità “estremamente limitata”⁹³: sia per la farraginosità della procedura medesima, che, infatti, è stata portata a compimento una sola volta⁹⁴; sia perché un suo frequente utilizzo produrrebbe l'effetto paradossale di penalizzare maggiormente gli Stati che abbiano ratificato una convenzione rispetto a quelli che non l'hanno fatto, disincentivando così l'adesione a siffatti strumenti⁹⁵.

In sintesi, nonostante l'autorevolezza che le deriva dall'essere la più antica agenzia specializzata delle Nazioni Unite (preesistente alla stessa ONU), e la

⁹² Sulla crisi delle procedure di controllo (a partire dalla spaccatura che si è verificata tra i costituenti con particolare riguardo alla questione dello sciopero), v., *ex plurimis*, C. La Hovary, *Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike*, in *Industrial Law Journal*, 2013, 338 ss.; L. Swepston, *Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, 199 ss.; J. R. Bellace, *Pushback on the right to strike: Resisting the thickening of soft law*, A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 181 ss.; M. Borzaga - R. Salomone, *L'offensiva contro il diritto di sciopero e il sistema di monitoraggio dell'Oil*, in *Lavoro e Diritto*, 2015, 449 ss.; nonché, da ultimo, M. Pertile, *La crisi del sistema di supervisione dell'Oil nel suo contesto: il timore è fondato, ma agitarsi non serve a nulla*, e S. Borrelli - S. Cappuccio, *Chi monitora e come? Appunti sui meccanismi di supervisione dell'OIL*, entrambi in *Lavoro e Diritto*, 2019, rispettivamente 407 ss. e 513 ss.

⁹³ F. Maupain, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière: Peut-on réguler sans contraindre?*, BIT - IIES, 2012, 188.

⁹⁴ È il caso, piuttosto eclatante, del Myanmar, su cui v. F. Maupain, *Is the ILO Effective in Upholding Labour Rights? Reflections on the Myanmar Experience*, in P. Alston (a cura di), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005, 85 ss. R. Horsey, *Ending Forced Labour in Myanmar. Engaging a pariah regime*, Routledge, 2011; e B. A. Langille, *The curious incident of the ILO, Myanmar and forced labour*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 509 ss.

⁹⁵ F. Maupain, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière: Peut-on réguler sans contraindre?*, cit. 189; ma v. anche A. Supiot, *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?* (trad. A. Allamprese - C. Gnetti), in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2016, I, 661, il quale, da un lato, parla più in generale del “sistema Oil di supervisione e controllo” (includendo, pare, anche i meccanismi di *soft law* e/o di *naming and shaming*), e, dall'altro, accenna anche alla perdita di “un vantaggio comparativo nei confronti dei paesi concorrenti” (ovviamente, nel caso in cui lo strumento ratificato sia correttamente attuato).

tendenziale universalità della sua produzione normativa, frutto del tripartitismo⁹⁶ e delle maggioranze richieste per l'adozione di strumenti regolativi⁹⁷, l'OIL non sembra in grado, da sola, di fornire la necessaria risposta (globale) al problema (transnazionale) delle GVC.

Oltre a ciò, a livello micro, la frammentazione del processo produttivo⁹⁸ crea, in linea di massima, anche una frammentazione della forza lavoro⁹⁹, che dunque avrà maggiore difficoltà a organizzarsi collettivamente. Com'è noto, infatti, i dipendenti delle imprese di minori dimensioni hanno solitamente una minore propensione alla sindacalizzazione¹⁰⁰. In più, essi godono normalmente di garanzie inferiori rispetto a quelle legislativamente previste per le persone impiegate presso realtà di maggiori dimensioni¹⁰¹.

In quest'ottica, anche la tendenza centrifuga della contrattazione collettiva¹⁰², riscontrabile in misura diversa in tutti gli Stati dell'Europa continentale

⁹⁶ Sul tripartitismo e i suoi limiti nel mondo attuale, v. C. La Hovary, *A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization*, in *International Organizations Law Review*, 2015, 204 ss.

⁹⁷ Cfr. J. M. Servais, *Les normes de l'OIT au XXI siècle: légitimité et effectivité*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 434 ss.

⁹⁸ Le ragioni e i vantaggi (eminentemente economici) che spingono le imprese a esternalizzare (e delocalizzare), sono stati mirabilmente approfonditi da W. S. Milberg - D. Winkler, *Outsourcing economics: global value chains in capitalist development*, Cambridge University Press, 2013.

⁹⁹ Per una lucidissima e dettagliata analisi del fenomeno, delle sue cause e delle ripercussioni sulle condizioni di lavoro, cfr. D. Weil, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014.

¹⁰⁰ Secondo i dati forniti da Organisation for Economic Cooperation and Development, *OECD Employment Outlook 2017*, OECD, 2017, 133 ss., nel 2013, solo il 7% dei dipendenti di piccole imprese era iscritto a un sindacato (il dato si riferisce specificamente alla media ponderata dei tassi di sindacalizzazione degli Stati membri dell'Organizzazione).

¹⁰¹ Si pensi, nel caso dell'Italia, all'ambito soggettivo di applicazione del Titolo III della L. n. 300 del 1970, relativo all'attività sindacale in azienda (compresa la possibilità stessa di istituire rappresentanze sindacali aziendali). In ambito europolitano, si può citare invece la direttiva n. 2002/14/CE, "che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori". Infine, una norma analoga d'oltreoceano può consistere nelle esclusioni soggettive dalla giurisdizione del *National Labor Relations Board* (in sostanza, l'autorità amministrativa statunitense con il compito di far rispettare il *National Labor Relations Act*).

¹⁰² V. in proposito l'analisi comparata di M. Magnani, *Diritto sindacale europeo e comparato*, seconda ed., Giappichelli, 2017, *passim* (ma, conclusivamente, 197 ss.); e quella di M. Corti, *The decentralisation of the collective bargaining system as a flexicurity strategy. A comparative*

occidentale, appare come un ulteriore motivo di pressione sulle condizioni contrattuali¹⁰³ - cosa che, a ben vedere, contraddice la tradizionale “vocazione anticoncorrenziale”¹⁰⁴ del diritto del lavoro.

Ulteriori difficoltà organizzative possono poi derivare dalla scissione tra datore di lavoro in senso formale ed effettivo centro decisionale¹⁰⁵, che le dinamiche di controllo brevemente descritte sopra rischiano di produrre. In altre parole, nelle GVC dove la dipendenza di fornitori e appaltatori verso la MNC è più marcata (ma il discorso vale potenzialmente per qualunque forma di esternalizzazione), ha luogo uno scollamento, quantomeno parziale, tra responsabilità e benefici derivanti dal contratto di lavoro¹⁰⁶.

overview, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 405 ss.

¹⁰³ Cfr. sul tema il completo resoconto di S. Leonardi - R. Pedersini (a cura di), *Multi-employer bargaining under pressure Decentralisation trends in five European countries*, ETUI, 2018.

¹⁰⁴ Definita “triplice” (concorrenza tra lavoratori, tra imprese e tra ordinamenti) da R. De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 13 s. In argomento anche A. Lyon-Caen, *Droit du travail et concurrence*, *ibid.*, 3 ss.; G. Lyon-Caen, *L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, 1992, 313 ss.; nonché, con specifico riferimento alla contrattazione collettiva (nazionale), M. Forlivesi, *Sulla funzione anticoncorrenziale del CCNL*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, 838 ss. Riflettono invece sul tormentato rapporto tra diritto del lavoro e (diritto della) concorrenza a livello unionale, D. Gottardi, *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione Europea*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010, 509 ss.; e V. Brino, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell'Unione Europea*, Cedam, 2012.

¹⁰⁵ Gli aspetti più prettamente giuridici saranno esaminati in seguito. Per una prospettiva socio-economica, si vedano, *ex plurimis*: C. Perraudin - N. Thèvenot - B. Tinel - J. Valentin, *Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail: une analyse économique*, in *Économie et Institutions*, 2006, 35 ss.; V. Soundararajan - L. J. Spence - C. Rees, *Small Business and Social Irresponsibility in Developing Countries: Working Conditions and “Evasion” Institutional Work*, in *Business & Society*, 2018, 1301 ss. V. Inoltre l'inchiesta sulle condizioni di lavoro nell'industria dell'abbigliamento a Leicester (UK) di S. O'Connor, *Dark factories: labour exploitation in Britain's garment industry*, in *Financial Times*, 17 maggio 2018.

¹⁰⁶ V., ad esempio, L. Corazza, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, cit., 114 ss.; J. Rubery - J. Earnshaw, *Employment Policy and Practice: Crossing Borders and Disordering Hierarchies*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 157 ss.; W. Sanguinetti Raymond, *La transnacionalización del derecho del trabajo y las multinacionales españolas*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*:

Anche se l'impresa che guida la catena non stabilisce direttamente le condizioni di lavoro applicate dai propri *partner* commerciali, essa si trova nondimeno in una posizione di forza, potendo dettare unilateralmente i tempi di consegna, il volume degli acquisti e, con pochi margini di contrattazione, perfino il prezzo unitario; senza contare il grado di controllo che la *leading firm* è in grado di esercitare sull'attività dei *partner* e dunque sulla prestazione dei loro dipendenti¹⁰⁷. Ciò ha delle chiare ripercussioni su aspetti fondamentali del rapporto di lavoro¹⁰⁸, quali l'orario, la retribuzione e le forme contrattuali¹⁰⁹; nonché sulla salute e la sicurezza, che rischiano di essere sacrificate in nome della celerità dei processi produttivi e del contenimento dei costi (necessari per rimanere competitivi sul mercato)¹¹⁰.

Eppure, i lavoratori impiegati nella GVC non hanno alcun rapporto (diretto) con la MNC, della quale essi potrebbero non conoscere nemmeno l'identità. Ciò

una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas, Cinca, 2014, 86 s.

¹⁰⁷ Cfr. S. Marshall, *An Exploration of Control in The Context of Vertical Disintegration*, in C. Arup - P. Gahan - J. Howe - R. Johnstone - R. Mitchell - A. O'Donnell (a cura di), *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships*, Federation Press, 2006, 542 ss.

¹⁰⁸ Per una ricognizione di come la gestione delle catene del valore impatti (di solito negativamente) sulle condizioni di lavoro, oltre alla letteratura citata nelle note precedenti, v. K. Raworth - T. Kidder, *Mimicking Lean in Global Value Chains. It's the Workers Who Get Leaned On*, in J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009, 165 ss.; v. inoltre il sondaggio condotto da D. Vaughan-Whitehead - L. Pinedo Caro, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, *INWORK Issue Brief* N.10, 2017 su 1.454 fornitori provenienti da 87 Paesi.

¹⁰⁹ Per questa connessione, v. il dettagliato rapporto dell'OIL sul tema: International Labour Office, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Organization, 2016, *passim*. Nelle ipotesi peggiori, si ricorre pure al lavoro informale: N. Hammer - R. Plugor, *Near-sourcing UK apparel: value chain restructuring, productivity and the informal economy*, in *Industrial Relations Journal*, 2016, 402 ss.

¹¹⁰ A parte il caso eclatante dell'edificio Rana Plaza in Bangladesh (su cui si veda il cap. 4), cfr. i calcoli circa l'incidenza di infortuni sul lavoro nelle GSC di A. Alsamawi - J. Murray - M. Lenzen, R.C. Reyes, *Trade in occupational safety and health: Tracing the embodied human and economic harm in labour along the global supply chain*, in *Journal of Cleaner Production*, 2017, 187 ss.

origina un grave difetto di rappresentanza¹¹¹, stante il fatto che, di norma, essi non possono avanzare alcuna rivendicazione nei confronti di tale soggetto¹¹². Del resto, sopra qualsiasi azione di protesta pende sempre la minaccia di mettere a rischio la commessa del proprio datore di lavoro e, di conseguenza, la propria occupazione¹¹³.

3. Questioni tecnico-giuridiche

Dal punto di vista strettamente giuridico (e, segnatamente, giuslavoristico), alle catene del valore non è riconosciuta una soggettività autonoma¹¹⁴. In altre parole, sotto il profilo del diritto, le GVC costituiscono semplicemente un fascio di

¹¹¹ Sotto il profilo collettivo, cfr., tra gli altri, M. Marchington - J. Rubery - F. L. Cooke, *Prospects for Worker Voice Across Organizational Boundaries*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 239 ss.; nonché, più di recente, L. Dorigatti, *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro «formale» e «sostanziale»*, in *Stato e Mercato*, 2015, 281 ss., che analizza inoltre alcune interessanti soluzioni sperimentate dalla sigla metalmeccanica tedesca *IG Metall* (e già preconizzate da alcuni accordi quadro globali - su cui v. *infra*, nel cap. 4).

¹¹² A prescindere da eventuali azioni legali (evidentemente precluse per via del difetto di legittimazione passiva del convenuto), anche azioni collettive di solidarietà potrebbero essere impedito in ordinamenti che pure riconoscono il diritto di sciopero, rendendo così ancora più vantaggioso il frazionamento (anche artificioso) dell'impresa, come nota giustamente già H. Collins, *Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration*, in *Modern Law Review*, 1990, 738; ma v. anche J. Atleson, "An Injury to One...": *Transnational Labor Solidarity and the Role of Domestic Law*, in J. A. Gross (a cura di), *Workers' Rights as Human Rights*, Cornell University Press, 2003, 160 ss.

¹¹³ Lo spiega bene M. Anner, *Social Downgrading and Worker Resistance in Apparel Global Value Chains*, in K. Newsome - P. Taylor - J. Bair - A. Rainnie (a cura di), *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015, 152 ss., il quale però mostra anche come campagne congiunte a livello locale e transnazionale possono superare l'impasse, ottenendo risultati tangibili.

¹¹⁴ In realtà, nemmeno le MNC costituiscono soggetti giuridici di per sé, ma solo se e nella misura in cui rientrano nelle, invero molteplici, definizioni di gruppo societario impiegate dalle diverse fonti nazionali che ne disciplinano i vari aspetti (societari, lavoristici, fiscali e altri).

rapporti (contrattuali, societari o di altra natura - anche di fatto), privo di un unitario centro di imputazione di interessi e, dunque, di responsabilità.

Invero, alcuni ostacoli tecnici rendono difficile, se non impossibile, individuare un inquadramento soddisfacente delle GVC in quanto tali secondo le categorie tradizionali del diritto (del lavoro).

3.1. La territorialità del diritto

3.1.1 La territorialità del diritto del lavoro nel sistema di diritto internazionale privato europeo

Il primo di detti ostacoli è costituito dalla territorialità del diritto - naturale corollario dell'idea di sovranità statale¹¹⁵. Come già accennato, si tratta di un problema che assume anche connotati politico-diplomatici, nella misura in cui gli Stati non dispongono di propri strumenti per far eseguire le rispettive prescrizioni ordinamentali nel territorio di altri Stati. Tuttavia, ai fini della presente sezione interessano solo gli aspetti più prettamente giuridici della questione.

Per quanto concerne specificamente il diritto internazionale privato (uniforme) europeo¹¹⁶, la necessità di una connessione territoriale con il luogo di esecuzione

¹¹⁵ Cfr. in proposito, P. Verge - S. Dufour, *Entreprises transnationales et droits du travail*, in *Relations industrielles/Industrial Relations*, 2002, 12 ss.; G. Mundlak, *De-Territorializing Labor Law*, in *Law & Ethics of Human Rights*, 2009, 189 ss.; N. Irti, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, 2001; M. A. Moreau, *Le territoire - Aspects européens et internationaux - Des rattachements territoriaux nationaux à la transnationalité des normes du travail*, in *Semaine Sociale Lamy*, 2003, 82 ss.; U. Grušić, *The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law*, in *The Modern Law Review*, 2012, 722 ss.

¹¹⁶ In prospettiva comparata, M. Franzen, *Conflicts of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 245 ss. Per un'analisi del frammentato panorama statunitense, v., invece, G. Lester - E. Ryan, *Choice of Law and Employee Restrictive Covenants: An American Perspective*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2009, 389 ss.; nonché, raffrontando i due sistemi, europeo e americano, O. de Schutter, *The Accountability of Multinationals for Human Rights Violations in European Law*, in P. Alston

del contratto di lavoro trova espressione già nella Convenzione di Roma del 1980¹¹⁷, “sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali”¹¹⁸. Nell’ammettere che le parti possono liberamente scegliere la legge applicabile al loro rapporto¹¹⁹, l’art. 6, par. 1, stabilisce, infatti, che tale scelta non può comunque “privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle norme imperative della legge che

(a cura di), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press, 2005, in particolare 262 ss.

¹¹⁷ In merito alle previsioni della Convenzione in materia di lavoro, v., tra gli altri, U. Villani, *I contratti di lavoro*, in T. Treves (a cura di), *Verso una disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti. Con particolare riferimento ai contratti bancari, assicurativi, di trasporto, di lavoro e con i consumatori nella convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, Cedam, 1983, 265 ss.; M. E. Corrao, *I rapporti di lavoro nella Convenzione Europea sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, in *Rivista di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 1984, 79 ss.; A. Lyon-Caen - S. Sciarra, *La Convenzione di Roma e i principi del diritto del lavoro*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 9 ss.

¹¹⁸ Ancor prima, in maniera simile, la Convenzione di Bruxelles del 1968, “concernente la competenza giurisdizionale e l’esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale”, aveva utilizzato il luogo di esecuzione abituale della prestazione come titolo di giurisdizione alternativo al domicilio del convenuto. Nell’ottica di favorire la c.d. coincidenza tra *forum* e *jus* (v. ad esempio, F. Mosconi, *La giurisdizione in materia di lavoro nel Regolamento (CE) n. 44/2001*, in *Rivista Italiana di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 2003, in particolare 7 s. e 27 s.), la relativa disciplina ha conosciuto negli anni un’evoluzione parallela a quella della legge applicabile, anche nell’interpretazione della Corte di Giustizia (v. *infra*). Resta il fatto che, per quanto qui rileva, la disciplina della competenza giurisdizionale non pone, di per sé, problemi di territorialità paragonabili a quelli relativi alla legge applicabile. Infatti, ammesso che disponga di risorse sufficienti, il lavoratore della GVC che volesse radicare la causa nello Stato in cui l’impresa *leader* ha la propria sede centrale, potrebbe legittimamente farlo ai sensi dell’art. 2, par. 1, della Convenzione di Bruxelles e del Regolamento CE n. 44 del 2001, c.d. Bruxelles I, oppure dell’art. 4, par. 1, del Regolamento UE n. 1215 del 2012, c.d. Bruxelles I-*bis*. Semmai, in casi del genere la difficoltà starebbe nel trovare un titolo idoneo a legittimare un’azione nei confronti di un soggetto diverso dal datore di lavoro contrattuale; ma questo aspetto attiene alla diversa questione dello schermo della personalità giuridica, che sarà affrontata più avanti. Non si ignora comunque che, in altri ordinamenti (come quello statunitense), il giudice, qualora fosse persuaso del fatto che la controversia sarebbe più propriamente incardinata in uno Stato diverso, potrebbe dichiararsi incompetente secondo la dottrina del “*forum non conveniens*” (su cui, in generale, R. Fentiman, *Forum non conveniens*, in J. Basedow - J. Rühl - F. Ferrari - P. de Miguel Asensio (a cura di), *Encyclopedia of Private International Law*, Elgar, 2017, 798 ss.). Per una comparazione tra le norme europee e statunitensi in materia di giurisdizione, v. M. A. Moreau - C. Bright, *L’Accès à la justice et les droits fondamentaux des travailleurs: aspects de droit international privé*, in I. Daugareilh (a cura di), *L’accès à la justice sociale: la place du juge et des corps intermédiaires. Approche comparative et internationale*, Bruylant, 2019, 213 ss.; nonché quanto si dirà nel cap. 3 in merito all’*Alien Tort Claims Act*.

¹¹⁹ Tale è infatti la regola generale stabilita dall’art. 3, rispetto alla quale la previsione dell’art. 6, par. 1, costituisce una deroga espressa.

regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, a norma del paragrafo 2”. Ebbene, il criterio di collegamento principe individuato dal par. 2 consiste appunto nel luogo “in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro” (lett. a)).

Si tenga presente che, così disponendo, l’art. 6, par. 2, deroga esplicitamente alla previsione generale dell’art. 4, par. 2, il quale, in mancanza di scelta, predilige in linea di principio il criterio soggettivo della “residenza abituale” della parte chiamata a rendere la “prestazione caratteristica”. Viceversa, nell’impostazione dell’art. 6, solo nel caso in cui il lavoratore “non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese”, il rapporto sarà regolato, a cascata, “dalla legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore” (lett. b)).

La regola in esame non trova applicazione qualora il lavoratore sia “inviato temporaneamente in un altro Paese” (par. 2, lett. a)), ovvero allorché il contratto stesso presenti un “collegamento più stretto” con un diverso ordinamento. Se la prima esclusione apre una possibile breccia nel principio di territorialità (nei fatti più che nella sistematica della norma: v. *infra*); la seconda, invece, implica unicamente che il nesso tra contratto e ordinamento debba essere apprezzato sulla base di una valutazione complessiva della fattispecie. Il ché, invero, conferma e, al più, specifica il contenuto del principio di territorialità, anziché contraddirlo¹²⁰.

L’impostazione della Convenzione è stata poi ripresa dall’art. 8 del Regolamento (CE) n. 593 del 2008, c.d. Roma I¹²¹, che, ai sensi dell’art. 24, par. 1, del

¹²⁰ Nel senso della “coerenza” della norma di cui all’art. 6, par. 2, con il principio del “collegamento più stretto”, v. anche M. Magnani, *Il diritto applicabile ai rapporti di lavoro internazionali tra legge e contratti collettivi*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 82.

¹²¹ Tra gli altri, F. Seatzu, *La legge applicabile ai contratti individuali di lavoro nel Regolamento “Roma I”*, in N. Boschiero (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, 2009, 337 ss.; P. Mankowski, *Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation*, in F. Ferrari - S. Leible (a cura di), *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier, 2009, 171 ss.; D. Diverio (coord.), *Regolamento (CE) 17 giugno 2008, n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I)*, in R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, sesta ed., Cedam, 2017, 2571 ss.; E. Pataut, *Regulation (EC) No 593/2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) - Articles*

medesimo testo normativo, “sostituisce la convenzione di Roma negli Stati membri”. L’unica novità consiste nella codificazione di un consolidato orientamento della Corte di Giustizia, sviluppatosi in materia di giurisdizione¹²² e successivamente recepito anche con riferimento alla legge applicabile¹²³, ai sensi del quale, in mancanza di un luogo di lavoro abituale, si applica al contratto la legge del Paese “a partire dal quale” il lavoratore esegue abitualmente la prestazione.

L’esito (ma anche la *ratio*) di una tale dilatazione, prima giurisprudenziale poi normativa, del concetto di luogo di svolgimento abituale della prestazione è chiaramente quello di comprimere ulteriormente la sfera d’azione del criterio residuale della sede che ha proceduto ad assumere il dipendente¹²⁴. In questo modo, viene pertanto riaffermata ancora una volta la centralità del criterio che fa perno sulla localizzazione territoriale dell’attività lavorativa, anche quando, a

8 and 9, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 664 ss.

¹²² A partire dalla sentenza del 13 luglio 1993, *Mulox IBC Ltd*, causa C-125/92, per arrivare da ultimo a quella del 14 settembre 2017, *Sandra Nogueira et al.*, cause riunite C-168/16 e C-169/16 (annotata tra gli altri da D. Diverio, *Dalla Corte di giustizia un’importante precisazione sulla giurisdizione nelle controversie di lavoro relative al personale di cabina*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, II, 872 ss.). Per una ricostruzione in merito all’evoluzione del filone giurisprudenziale in esame sia permesso rinviare a M. Murgo, *Personale di volo e competenza giurisdizionale nel caso Ryanair*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 967 ss. e alla dottrina ivi citata.

¹²³ Ci si riferisce alle sentenze del 15 marzo 2011, *Heiko Koelzsch*, causa C-29/10 (A. Zanobetti, *Employment contracts and the Rome convention: the Koelzsch ruling of the European court of justice*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, 338 ss.; A. Mattei, *Il caso Koelzsch: come difendersi dal diritto straniero?*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, 57 ss.); e del 15 dicembre 2011, *Jan Voogsgeerd*, causa C-384/10 (C. Spinelli, *Determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro sulla base della Convenzione di Roma*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, 175 ss.). Su entrambe, C. Gulotta, *The First Two Decisions of the European Court of Justice on the Law Applicable to Employment Contracts*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2013, 584 ss.

¹²⁴ Cfr. U. Grušić, *Should the Connecting Factor of the Engaging Place of Business Be Abolished in European Private International Law?*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 2013, 173 ss.; A. van Hoek, *Private international law rules for transnational employment: Reflections from the European Union*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 441 s.

rigore, non sarebbe possibile identificare un unico Stato entro il quale essa viene effettuata per intero¹²⁵.

Le norme in esame hanno dunque la dichiarata finalità di contrastare pratiche di *forum shopping*¹²⁶, che consentirebbero al datore di lavoro di aggirare facilmente le previsioni inderogabili poste dal Paese in cui opera, approfittando della propria forza contrattuale¹²⁷. Nondimeno, dal punto di vista qui adottato, esse impediscono agli Stati di estendere, *sic et simpliciter*, l'ambito di applicazione del proprio diritto del lavoro al di là dei propri confini, anche qualora ciò si rivelasse, in concreto, maggiormente vantaggioso per il contraente debole.

Questo risultato può essere raggiunto facendo ricorso alle norme di applicazione necessaria (*ex art. 7 della Convenzione di Roma e 9 del Reg. Roma I*) oppure alla clausola dell'ordine pubblico (art. 16 della Convenzione e 21 del Regolamento). Si tratta tuttavia di limiti eccezionali, che possono essere invocati, nell'ordine, per la salvaguardia di interessi pubblici nazionali¹²⁸ o quando l'applicazione della

¹²⁵ Tipico è il caso del lavoro marittimo o aereo: E. Signorini, *Il lavoro della gente dell'aria: laboratorio di tutele*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2018, 129 ss. Critica questa impostazione, ritenendo invece preferibile applicare la legge dello Stato in cui la nave è registrata (e di cui batte bandiera), A. Zanobetti, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bononia University Press, 2008.

¹²⁶ Cfr. considerando 23 e 35 del Reg. Roma I. Per ulteriori considerazioni circa la *ratio* e le modalità di protezione del lavoratore nel sistema europeo (e non solo) di diritto internazionale privato, v. U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, 17 ss.

¹²⁷ Per converso, la disciplina, pur inderogabile, stabilita dalla *lex loci laboris* può ben essere disapplicata in favore di quella posta dalla legge scelta convenzionalmente dalle parti laddove quest'ultima preveda una tutela maggiormente favorevole al lavoratore. A fugare ogni dubbio (sempre che ce ne fosse bisogno), v. M. Giuliano - P. Lagarde, *Relazione sulla convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee*, N. C 282/1, 31 ottobre 1980, *sub art. 6*.

¹²⁸ Così, in sintesi, l'art. 9, par. 1, del Reg. Roma I, la cui formulazione letterale risulta assai più restrittiva di quella dell'art. 7, par. 2, della Convenzione, in quanto quest'ultimo parla unicamente di "disciplinano imperativamente il caso concreto". Ciò nonostante, ben prima dell'entrata in vigore del Reg. Roma I, la dottrina aveva già sottolineato che, a dispetto delle ambiguità lessicali (L. Ficari, (voce) *Lavoro (legge applicabile al contratto di)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1995, 3), le norme imperative di cui all'art. 7, par. 2, non possono coincidere con tutte le previsioni considerate come inderogabili dalla *lex fori* (M. Magnani, *I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 2004, 392 s.), in quanto le prime sono preposte alla tutela di quegli stessi interessi che legittimano il ricorso all'ordine

legge straniera appaia in concreto confliggente con i principi fondamentali della *lex fori*¹²⁹. Pertanto, al netto di talune resistenze giurisprudenziali, questi meccanismi possono attivarsi solo qualora la legge teoricamente applicabile violi principi fondamentali sanciti, ad esempio, dalla Carta costituzionale o da fonti internazionali¹³⁰.

3.1.2. La (non) eccezione che peggiora la regola: il distacco transnazionale

Come anticipato, in mancanza di scelta della legge applicabile ad opera delle parti, il primo criterio di collegamento consiste nel luogo di esecuzione *abituale* dell'obbligazione caratteristica, ossia quella lavorativa. Ciò comporta che “il Paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo” (art. 8, par. 2, secondo periodo, del Reg. Roma I). Questo è in particolare il caso del distacco transnazionale di manodopera¹³¹.

pubblico (F. Mosconi, *Giurisdizione e legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 55 s.).

¹²⁹ Cfr. M. Giuliano - P. Lagarde, *Relazione sulla convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, cit., sub art. 16.

¹³⁰ Per alcune sentenze italiane in materia di lavoro (recenti e non), da cui si evince una certa tensione tra la *forma mentis* giuslavoristica (tendente a prediligere comunque la norma di maggior favore) e quella internazionalistica (maggiormente aperta al diritto straniero), v. R. Salomone - A. Mattei, *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 277 ss. Sul tema cfr. inoltre S. Giubboni, *Diritti e solidarietà in Europa. I modelli sociali nazionali nello spazio giuridico europeo*, Il Mulino, 2012, 103 ss.; G. Orlandini, *La legge applicabile ai rapporti di lavoro tra ordine pubblico economico e deregolamentazione del mercato del lavoro nazionale*, in L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, 264 ss.; M. Magnani, *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., 62 ss.

¹³¹ Si noti che, contrariamente alla definizione nazionale di distacco contenuta all'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, che visualizza come noto un'ipotesi interpositiva lecita, la fattispecie comunitaria è tendenzialmente più ampia, includendo pressoché tutti i casi di spostamento temporaneo da uno Stato membro a un altro di lavoratori per ragioni di servizio (cfr. art. 1, par. 3, della Direttiva 96/71/CE, su cui v. *infra*). In particolare, essa comprende, oltre ai distacchi infragruppo, anche figure come la trasferta (nel caso in cui lavoratori normalmente impiegati in uno Stato membro siano temporaneamente inviati in un altro stato ai fini dell'esecuzione di un

Rispetto alla formulazione precedentemente impiegata dalla Convenzione di Roma, il Regolamento rende ancora più chiaro che tale ipotesi non costituisce un'eccezione alla regola generale della *lex loci laboris*, in quanto essa deriva piuttosto dalla maniera stessa con cui detta regola è enunciata. Infatti, se il radicamento territoriale della prestazione lavorativa deve presentare il carattere dell'abitudine, se ne deduce che una modifica temporanea del luogo di svolgimento non soddisfa il requisito anzidetto, risultando pertanto inidonea a recidere il nesso con l'ordinamento originario¹³².

Nondimeno, consentendo al lavoratore distaccato di "importare"¹³³ nello Stato di destinazione le condizioni d'impiego (e il regime previdenziale¹³⁴) stabilite dal

contratto, per esempio di appalto, di cui è parte il loro datore di lavoro, e rendano la propria prestazione sotto la direzione di quest'ultimo) o la somministrazione transnazionale di lavoratori, da parte di agenzie autorizzate stabilite nello Stato membro di partenza. In dottrina, sulla distinzione tra le due nozioni di distacco v., estensivamente, A. Costa, *Sulla differente nozione di distacco nella disciplina dell'ordinamento interno e comunitario. Una semplice traduzione erronea?*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 2011, 519 ss.; nonché, sotto un profilo differente, U. Carabelli, *Una sfida determinante per il futuro dei diritti sociali in Europa: la tutela dei lavoratori di fronte alla libertà di prestazione dei servizi nella CE*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2007, I, 50 ss.

In generale sul tema v., di recente, S. Cassar, *Il distacco transnazionale intracomunitario*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2019, 283 ss.; E. Traversa, *Il distacco dei lavoratori*, in F. Carinci - A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, seconda ed., Giappichelli, 2018, 169 ss.; M. Fuchs, *Posting. The legal panorama of European labour and social security law*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, I, 3 ss.; S. Giubboni - G. Orlandini, *Mobilità del lavoro e dumping sociale in Europa, oggi*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, 907 ss.

¹³² Come afferma, condivisibilmente, G. Orlandini, *La legge applicabile ai rapporti di lavoro tra ordine pubblico economico e deregolamentazione del mercato del lavoro nazionale*, cit., 262 s.: "ciò che rileva non è tanto la durata della permanenza all'estero [...] quanto il fatto che il rapporto di lavoro sia destinato a proseguire nel paese d'origine e quindi ivi trova il suo radicamento"; e, ancora, "l'elemento temporale si configura come un indice del legame funzionale tra il luogo di svolgimento dell'attività e gli interessi che il contratto mira a soddisfare [...]". In merito alla posizione della normativa sul distacco transnazionale nel contesto della disciplina generale sulla legge applicabile al contratto di lavoro, v. P. Franzina, *Questioni relative al distacco del lavoratore nel diritto internazionale privato della Comunità europea*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 97 ss.

¹³³ Cfr. F. Bano, *La territorialità del diritto. Distacco transnazionale di manodopera a basso costo*, in *Lavoro e Diritto*, 2015, in particolare 588.

¹³⁴ Sul sistema di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori distaccati, v. A. Sgroi, *Il distacco di lavoratori nel quadro del regolamento CEE n. 1408/71 e del regolamento CE n. 883/2004*, in R. Foglia - R. Cosio (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Giuffrè, 2011, 199 ss.; A. Allamprese, *Distacco di lavoratori stranieri in Italia nell'ambito di una prestazione di servizi*

Paese d'origine, l'istituto in parola potrebbe rappresentare un vero e proprio "cavallo di Troia"¹³⁵ nel sistema di tutele internazional-privatistiche predisposto a livello europeo.

Per comprendere la *ratio* della deroga così introdotta al principio di territorialità bisogna tener presente la distinzione tra la fattispecie del distacco transnazionale (mobilità nell'impiego) e quella della libera circolazione dei lavoratori (mobilità verso l'impiego)¹³⁶. Mentre nel secondo caso le esigenze del mercato unico impongono (soltanto) la garanzia della parità di trattamento del lavoratore migrante, nel primo entra in gioco anche l'interesse economico del prestatore di servizi transnazionali/datore di lavoro, che non deve essere ostacolato dallo Stato di destinazione¹³⁷.

Per la verità, in un primo momento la Corte di Giustizia sembrò orientata a lasciare agli Stati ospitanti ampi margini di manovra¹³⁸, attribuendo loro la facoltà di decidere se applicare, in tutto o in parte, il proprio diritto del lavoro anche ai

transnazionale: profili previdenziali, in Aa.Vv., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, Cacucci, 2007, 289 ss.; J. C. Fillon, *Le détachement de travailleurs salariés version sécurité sociale (coordination des systèmes): la loi de l'État d'envoi*, in *Droit Social*, 2016, 609 ss.

¹³⁵ Il riferimento è ovviamente a H. Verschueren, *Cross-Border Workers in the European Internal Market: Trojan Horses for Member States' Labour and Social Security Law?*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2008, 167 ss.

¹³⁶ Per questa distinzione v. S. Giubboni, *Diritti e solidarietà in Europa. I modelli sociali nazionali nello spazio giuridico europeo*, cit., 115 ss.

¹³⁷ Sul controverso innesto della libera prestazione dei servizi nel contesto della tutela della libertà di circolazione dei lavoratori, si veda S. Giubboni - G. Orlandini, *La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea. Principi e tendenze*, Il Mulino, 2007 (specialmente 85 ss.). Per una prospettiva più ampia sulla mobilità temporanea dei lavoratori, v. A. Lo Faro, "Turisti e vagabondi": *riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 437 ss.

¹³⁸ A dispetto di tale apertura da parte della Corte, è stato giustamente osservato da S. Giubboni, *Libertà economiche fondamentali, circolazione dei servizi e diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2015, I, 813 ss. che detta giurisprudenza produce "una traslazione della fattispecie del distacco temporaneo di manodopera dal campo della libertà di circolazione, quale libertà fondamentale del lavoratore migrante, a quello della libertà di prestazione di servizi, quale libertà fondamentale dell'impresa datrice di lavoro e prestatrice del servizio". Il medesimo autore aveva peraltro già segnalato tale mutamento di prospettiva in altri contributi precedenti, come S. Giubboni, *Norme imperative applicabili al rapporto di lavoro, disciplina del distacco ed esercizio di libertà comunitarie*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2008, 543 ss.

lavoratori distaccati sul proprio territorio¹³⁹. In particolare, in un famoso *obiter dictum* contenuto nella sentenza *Rush Portuguesa*, la Corte stabilì che “il diritto comunitario non osta a che gli Stati membri estendano l’applicazione delle loro leggi o dei contratti collettivi di lavoro stipulati tra le parti sociali a chiunque svolga un lavoro subordinato, anche temporaneo, nel loro territorio, indipendentemente dal paese in cui è stabilito il datore di lavoro”¹⁴⁰.

Al fine di trovare un difficile punto di bilanciamento tra le esigenze delle imprese prestatrici di servizi e la tutela dei mercati del lavoro nazionali (salvaguardando nel contempo i lavoratori distaccati)¹⁴¹, alcuni anni più tardi fu approvata la già citata Direttiva 96/71/CE¹⁴², “relativa al distacco dei lavoratori nell’ambito di una

¹³⁹ Un discorso differente vale invece per i regimi di sicurezza sociale. In questo caso, infatti, le autorità competenti dello stato di provenienza del lavoratore, una volta appurata la genuinità del distacco, rilasciano un certificato (modello E101 ovvero A1) attestante l’iscrizione del predetto lavoratore al proprio sistema previdenziale. Secondo un orientamento granitico della Corte di Giustizia (a partire dalla decisione del 10 febbraio 2000, *Fitzwilliam Technical Services (FTS)*, causa C-202/97, anche in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, 538 ss., con nota di S. Maretti, *La legislazione previdenziale applicabile ai lavoratori temporanei distaccati all’estero*), detto certificato non può essere disatteso dalle autorità dello Stato di destinazione nemmeno laddove “le condizioni di svolgimento dell’attività del lavoratore interessato esulino palesemente dalla sfera di applicazione” della normativa previdenziale in materia di distacco (cfr. la pronuncia del 27 aprile 2017, *A-Rosa Flussschiff GmbH*, causa C-620/15, par. 61, su cui v. il commento di A. Sgroi, *L’efficacia vincolante del certificato E101 nei confronti dello Stato membro ove si reca il lavoratore distaccato e i poteri riconosciuti allo stesso dall’ordinamento europeo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, II, 645 ss.). Soltanto qualora si constati la sussistenza di una frode, e in presenza di condizioni procedurali alquanto stringenti, il giudice dello Stato ospitante potrà ignorare detto certificato (CGUE, 6 febbraio 2018, *Ömer Altun et al.*, causa C-359/16, per la quale sia consentito rinviare a M. Murgio, *Sulla vincolatività del certificato E101 (e A1) ottenuto in maniera fraudolenta*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 1285 ss.).

¹⁴⁰ Decisione del 27 marzo 1990, *Rush Portuguesa Lda*, causa C-113/89, par. 18. Per un commento, M. Biagi, *Il lavoro in appalto nella CEE*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1990, 1965 ss.

¹⁴¹ Sugli obiettivi della Dir. 96/71/CE, oltre alla dottrina citata *infra*, v. F. Bano, *Diritto del lavoro e libera prestazione di servizi nell’Unione europea*, Il Mulino, 2008, 141 ss.

¹⁴² In proposito si vedano almeno i primi commenti di: P. Davies, *Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?*, in *Common Market Law Review*, 1997, 3, 592 ss.; G. G. Balandi, *La direttiva comunitaria sul distacco dei lavoratori: un passo in avanti verso il diritto comunitario del lavoro*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 115 ss.; M. Biagi, *Fortune smiles on the Italian EU Presidency: talking half-seriously about the posted workers and parental leave directives*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1996, 103 ss.; M. A. Moreau, *Le détachement des travailleurs*

prestazione di servizi”. Nello specifico, l’art. 3, par. 1, imponeva agli Stati di provvedere affinché le imprese distaccanti assicurassero ai propri dipendenti distaccati le medesime “condizioni di lavoro e di occupazione” previste nel Paese di destinazione in relazione a una serie di materie, perlopiù oggetto di armonizzazione comunitaria¹⁴³.

Al di fuori delle materie elencate, l’art. 3 sembrava comunque lasciare agli Stati la possibilità di applicare il proprio diritto nazionale a determinate condizioni. Da un lato, il par. 7 chiarisce che quanto sopra non osta “all’applicazione di condizioni di lavoro e di occupazione che siano più favorevoli ai lavoratori”. Dall’altro, ai sensi del par. 10, gli Stati sono liberi di imporre, “alle imprese nazionali ed a quelle di altri Stati, in pari misura”, “condizioni di lavoro e di occupazione riguardanti materie diverse [...] laddove si tratti di disposizioni di ordine pubblico”.

Senonché, in alcune pronunce che hanno fatto molto discutere¹⁴⁴, la Corte di Giustizia ha mostrato di prediligere una lettura alquanto restrittiva delle disposizioni in parola. Dapprima, la Corte ha precisato che l’art. 3, par. 1, della Direttiva non stabilisce soltanto la protezione minima che gli Stati devono imperativamente assicurare ai lavoratori distaccati sul proprio territorio, bensì

effectuant une prestation de services dans l’Union européenne, in *Journal du Droit International*, 1996, 889 ss.; G. Orlandini, *La disciplina comunitaria del distacco dei lavoratori fra libera prestazione di servizi e tutela della concorrenza: incoerenze e contraddizioni nella direttiva n. 71 del 1996*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1999, 467 ss.; A. Ojeda-Avilés, *European Collective Bargaining and Posted Workers—Comments on Directive 96/71/EC*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1997, 127 ss.

¹⁴³ Con l’importante eccezione delle “tariffe minime salariali”, sulle quali, a mente dell’art. 153, par. 5, TFUE (all’epoca, art. 137 del TCE), l’Unione (allora, Comunità) non ha competenza.

¹⁴⁴ Si tratta del c.d. “*Laval quartet*”, ossia di quattro decisioni, pronunciate tra la fine del 2007 e il 2008, nelle quali la Corte, ricorrendo al principio di proporzionalità, degradò, di fatto, i diritti sociali a semplici deroghe delle libertà economiche. La letteratura in merito è sterminata: senza pretesa alcuna di esaustività, si segnalano M. Freedland - J. Prassl (a cura di), *EU Law in the Member States. Viking, Laval and Beyond*, Hart, 2014; A. Andreoni - B. Veneziani (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell’Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Ruffert e Lussemburgo*, Ediesse, 2009; A. Bucker - W. Warneck (a cura di), *Viking - Laval - Ruffert: Consequences and policy perspectives*, ETUI, 2010; U. Carabelli, *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Cacucci, 2009

anche quella massima¹⁴⁵. Di conseguenza, il par. 7 del medesimo articolo deve intendersi riferito esclusivamente alle condizioni più favorevoli previste dal diritto dello Stato di provenienza rispetto a quelle teoricamente applicabili in virtù della legge dello Stato di destinazione¹⁴⁶.

In un secondo tempo, lo stesso Giudice ha sottolineato l'eccezionalità della clausola di ordine pubblico di cui all'art. 3, par. 10, nel sistema di diritto internazionale privato europeo, e segnatamente nel quadro della Direttiva¹⁴⁷. Da ciò deriva che tale disposizione deve essere intesa in senso restrittivo, e il suo utilizzo da parte di uno Stato può essere sindacato dalla Corte sotto il profilo dell'opportunità e della proporzionalità - gravando peraltro sullo Stato interessato l'onere di "produrre elementi" idonei a dimostrare il rispetto dei suddetti criteri di valutazione¹⁴⁸.

Da quanto sopra riportato si evince dunque che il principio di territorialità del diritto del lavoro conosce effettivamente alcune importanti limitazioni, quanto meno all'interno dell'ordinamento europeo. Tuttavia, siffatte limitazioni, lungi dal rappresentare un efficace strumento di tutela extraterritoriale per i lavoratori delle

¹⁴⁵ "A ceiling rather than a floor", come afferma efficacemente S. Deakin, *Labour standards, social rights and the market: "inderogability" reconsidered*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2013, 557

¹⁴⁶ V. CGCE, 18 dicembre 2007, *Laval un Partneri Ltd*, causa C-341/05, par. 80 s. (S. Deakin, *Regulatory competition after Laval*, in *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2008, 581 ss.; preventivamente, M. Pallini, *Il caso Laval-Vaxholm: il diritto del lavoro comunitario ha già la sua Bolkenstein?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2006, II, 239 ss.); lo stesso principio è successivamente ribadito nella sentenza del 3 aprile 2008, *Dirk Rüffert*, causa C-346/06, par. 33 s. (S. Borelli, *Social clauses in public contracts, the Posted Workers Directive and Article 49 EC: the Rüffert Case*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 358 ss.; V. Brino, *Gli equilibri della Corte di Giustizia: il caso Rüffert*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, 479 ss.; A. De Salvia, *Non c'è due senza tre: la Corte di Giustizia nel caso Rüffert*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 1415 ss.)

¹⁴⁷ In argomento, v. almeno M. Pallini, *La tutela dell'ordine pubblico sociale quale limite alla libertà di circolazione dei servizi nel mercato UE*, in A. Andreoni - B. Veneziani (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Rüffert e Lussemburgo*, Ediesse, 2009, 191 ss.

¹⁴⁸ CGCE 19 giugno 2008, *Commissione c. Granducato di Lussemburgo*, causa C-319/06, par. 48 ss. (D. Venturi, *L'ordine pubblico e la disciplina dei controlli di vigilanza nello Stato ospitante: limiti ed effetti sulla circolazione dei servizi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2008, 1223 ss.).

GVC europee¹⁴⁹, rispondono a una logica, diametralmente opposta, di rimozione dei possibili ostacoli all'attività transnazionale delle imprese comunitarie¹⁵⁰. In altri termini, se il principio di territorialità impedisce agli Stati di imporre un trattamento minimo obbligatorio per tutti i dipendenti impiegati all'estero dalle MNC rientranti nella loro sfera di sovranità, la normativa sul distacco transnazionale, così come interpretata dalla Corte di Giustizia, impedisce addirittura ai Paesi membri di determinare autonomamente le condizioni di lavoro applicabili ad alcune categorie di lavoratori operanti, seppur temporaneamente, all'interno dei loro confini¹⁵¹.

Bisogna comunque dire che, negli ultimi anni, gli Stati importatori di manodopera sono riusciti ad arginare, almeno parzialmente, la tendenza de-territorializzante originatasi a partire dalla Dir. 96/71/CE.

Al problema, grave ma in qualche modo parallelo, degli abusi si è cercato di dare risposta con la Direttiva 2014/67/UE, che non sostituisce la Direttiva del 1996, ma ne potenzia auspicabilmente il regime applicativo (ed è per questo nota anche con il nome di Direttiva *Enforcement*)¹⁵². Tale Direttiva, da un lato, mira a potenziare i controlli interni, identificando una serie di indici di autenticità del distacco sotto

¹⁴⁹ Le operazioni e/o i rapporti, societari o commerciali, nel cui contesto ha luogo il distacco possono ben costituire un segmento della catena del valore, tanto dell'impresa distaccante quanto di quella ricevente.

¹⁵⁰ Cfr., ad esempio, G. Orlandini, *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, FrancoAngeli, 2013, *passim*; M. Pallini, *Le prestazioni transnazionali di lavoro tra criticità e opportunità*, in L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, 241 ss.; S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo: una introduzione critica*, Cedam, 2017, 97 ss.

¹⁵¹ Sul punto v. diffusamente F. Bano, *Sovranità regolativa e subordinazione del diritto del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2017, 15 ss.

¹⁵² Sulla Dir. *enforcement*, si vedano A. Defossez, *Directive 2014/67/EU on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 677 ss.; A. Mattei, *La direttiva 2014/67/UE e il sindacato: attore negoziale e giudiziale?*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 133 ss.; nonché, dello stesso Autore, *La direttiva enforcement n. 2014/67/UE e il recepimento nell'ordinamento italiano*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, 147 ss. Per un inquadramento della Direttiva nel contesto del rispetto della legalità e della prevenzione di pratiche elusive, v. F. Bano, *I confini della legalità. Distacco e manodopera low cost*, in D. Gottardi (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli, 2016, 223 ss.

differenti profili (art. 4), e dettando le misure che gli Stati possono porre in essere a tale scopo (capo IV e art. 12); dall'altro, cerca di incoraggiare e agevolare la collaborazione tra i Paesi coinvolti, specificando in maniera piuttosto dettagliata le modalità attraverso cui attuare la "cooperazione amministrativa" (capo III), ed istituendo una procedura più spedita per la "esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative pecuniarie e/o delle ammende" (capo VI).

Nel 2018 è stata inoltre approvata, dopo un'incubazione durata più di due anni¹⁵³, la Direttiva 2018/957¹⁵⁴, che modifica la precedente introducendo almeno due novità rilevanti ai presenti fini¹⁵⁵.

¹⁵³ Cominciata con la Proposta della Commissione Europea del 8 marzo 2016, COM(2016) 128 final, su cui cfr. E. Voss - M. Faioli - J. P. Lhernould - F. Iudicone, *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*, IP/A/EMPL/2016-07, Parlamento Europeo, 2016; ma anche J. P. Lhernould - B. Palli, *Révision de la directive n. 96/71/CE: much ado about nothing?*, in *Droit Social*, 2016, 621 ss.

¹⁵⁴ Per un primo commento, v. M. Corti - A. Sartori, *Legislazione in materia di lavoro. L'esordio del Governo Giallo-Blu: il Decreto Dignità (rinvio). La nuova Direttiva europea sul distacco transnazionale di lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, III, 244 ss.; S. Picard - P. Pochet, *The posting of workers saga: a potted version of the challenges engulfing social Europe*, in *ETUI Policy Brief*, n. 6/2018; P. Van Nuffel - S. Afanasjeva, *The Posting of Workers Directive Revised: Enhancing the Protection of Workers in the Cross-border Provision of Services*, in *European Papers*, 2018, 1401 ss.

¹⁵⁵ Oltre ai due aspetti che saranno affrontati nel testo, si potrebbe aggiungere pure il nuovo art. 1, par. 1-bis, in tema di sciopero che sembrerebbe diretto a contenere gli effetti dirompenti (e gravemente limitanti) della giurisprudenza *Viking* (C. Giust., 11 dicembre 2007, *International Transport Workers' Federation et al.*, causa C-438/05 - in ordine cronologico, la prima delle quattro decisioni che compongono il già citato "*Laval Quarter*") e *Laval*, cit. Circa le discutibili operazioni di bilanciamento tra libertà economiche e diritto di sciopero nelle due sentenze citate, cfr. *ex plurimis*, R Blanpain (a cura di), *The Laval and Viking cases. Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, Wolters Kluwer, 2009; A. Vimercati, *Il conflitto sbilanciato. Libertà economiche e autonomia collettiva tra ordinamento comunitario e ordinamenti nazionali*, Cacucci, 2009; M. V. Ballestrero, *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 371 ss.; U. Carabelli, *Note critiche a margine delle sentenze della Corte di Giustizia nei casi Laval e Viking*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2008, 147 ss.; M. Corti, *Le decisioni ITF e Laval della Corte di Giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa Sociale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, 249 ss.; A. Lo Faro, *Diritti sociali e libertà economiche del mercato interno: considerazioni minime in margine ai casi Laval e Viking*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 63 ss.; M. Pallini, *Law shopping e autotutela sindacale nell'Unione Europea*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2008, II, 3 ss.; S. Sciarra, *Viking e Laval: diritti collettivi e mercato nel recente dibattito europeo*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 245 ss.; nonché, *ante litteram*, G. Orlandini, *Diritto di sciopero, azioni collettive transnazionali e*

La prima è che non sarà più possibile per le imprese distaccanti fare concorrenza alle imprese dello Stato ospitante sul costo (retributivo) della manodopera¹⁵⁶. Infatti, mentre la versione originale dell'art. 3, par. 1, lett. c), della Dir. 96/71/CE rendeva applicabili ai lavoratori distaccati solamente le “tariffe minime salariali” in vigore nel Paese di destinazione, la disposizione novellata si riferisce invece al concetto, evidentemente più ampio, di “retribuzione”, così come “determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello Stato membro”¹⁵⁷.

Il secondo aspetto consiste invece nel porre una soglia temporale di durata massima del distacco (di 12 mesi, prorogabili fino a 18), superata la quale il rapporto di lavoro sarà regolato *in toto* dalla legge del Paese di destinazione. Si noti, però, che non si tratta né di una sanzione né di una presunzione di inautenticità del distacco, in quanto altrimenti non si comprenderebbe perché detta regola non riguardi le “procedure, formalità e condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro”, oltre che “regimi pensionistici integrativi di categoria” (cfr. anche il considerando 10)¹⁵⁸. Piuttosto, ciò è il frutto di una precisa scelta politica, comunque compromissoria¹⁵⁹, effettuata “in considerazione della lunga durata di determinati distacchi, e riconoscendo il nesso fra il mercato

mercato interno dei servizi: nuovi dilemmi e nuovi scenari per il diritto sociale europeo, in *Europa e Diritto Privato*, 2006, 947 ss.

¹⁵⁶ Per un'approfondita disamina del significato e dei possibili effetti di questa modifica, v. D. Carter, *Equal Pay for Equal Work in the Same Place? Assessing the Revision to the Posted Workers Directive*, in *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 2018, 31 ss.

¹⁵⁷ A scanso di equivoci, il nuovo co. 3 del medesimo art. 3, par. 1, precisa inoltre che, con tale concetto, si intendono “tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello Stato membro in questione”.

¹⁵⁸ Sottolinea il fatto che il lavoratore non perda il proprio *status* di distaccato (mostrandosi peraltro insoddisfatto dell'accordo raggiunto in sede istituzionale) anche J. P. Lhernould, *Directive (EU) 2018/957 of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, in *ERA Forum*, 13 agosto 2019, *on-line*.

¹⁵⁹ La natura compromissoria della norma emerge anche dal confronto l'analogo limite (di 24 mesi) previsto in materia di sicurezza sociale (art. 12, par. 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004). In questo secondo caso, infatti, allo spirare del termine, si applica automaticamente il regime previsto nel Paese di destinazione. In altri termini, ai fini previdenziali, dopo 24 mesi il lavoratore perde il proprio *status* di distaccato, essendo trattato esattamente alla stregua dei lavoratori abitualmente impiegati nello Stato ospitante. Per converso, rispetto alle condizioni di lavoro, si è optato per un limite più breve, ma dalle conseguenze meno incisive.

del lavoro dello Stato membro ospitante e i lavoratori distaccati per tali periodi di lunga durata” (considerando 9).

3.2. Il principio di personalità giuridica

Un secondo ostacolo alla regolamentazione organica dei rapporti di lavoro nelle GVC si rinviene nell'autonomia soggettiva che deriva dall'acquisizione della personalità giuridica¹⁶⁰. Il problema qui discende dal fatto che il regime protettivo previsto dal diritto del lavoro, a prescindere dall'ordinamento considerato, si applica normalmente solo nel quadro del contratto/rapporto di lavoro (subordinato)¹⁶¹, avente una struttura tipicamente bilaterale¹⁶².

Il logico corollario di tale assunto generale è che il lavoratore può far valere le proprie pretese esclusivamente nei confronti della propria controparte (contrattuale), ossia della persona, fisica o giuridica, che giuridicamente veste i panni del datore di lavoro. Pertanto, dato che, come detto, le catene del valore sono solitamente composte da una pluralità di soggetti diversi, nessuno di questi ha, di norma, alcuna responsabilità nei confronti dei dipendenti di altre imprese,

¹⁶⁰ Foriera di minori preoccupazioni appare invece la semplice soggettività giuridica non accompagnata da autonomia patrimoniale perfetta, in quanto essa lascia impregiudicata la possibilità di azionare i propri crediti nei confronti dei singoli soci o associati.

¹⁶¹ In merito alla centralità della “*employment relationship*” negli ordinamenti lavoristici e i problemi che questo comporta, cfr. per tutti i due rapporti globali dell'OIL: International Labour Office, *The scope of the employment relationship*, International Labour Organization, 2003, 19 e International Labour Office, *The employment relationship*, International Labour Organization, 2005, 3 (per una contestualizzazione del dibattito in seno all'OIL, si veda G. Casale, *The Employment Relationship: A General Overview*, in G. Casale (a cura di), *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, Hart, 2011, 1 ss.).

¹⁶² Circa la crisi delle protezioni lavoristiche incentrate sul contratto come relazione bilaterale e personale, v. J. Fudge, *Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation*, in *Osgoode Hall Law Journal*, 2006, 609 ss.; P. Davies - M. Freedland, *Changing Perspectives Upon the Employment Relationship in British Labour Law*, in C. Barnard - S. Deakin - G. Morris (a cura di), *The Future of Labour Law Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC*, Hart, 2004, 129 ss., i quali mostrano come il mutato contesto socio-economico debba indurre un “ripensamento” (“*rethinking*”) delle tre “dimensioni” (“*dimensions*”) del contratto di lavoro: il lavoratore, il datore e la relazione tra i due.

pur facenti parte della catena stessa, ed essendo perciò integrati, in maniera più o meno intensa, nel medesimo disegno organizzativo.

Per vero, la questione del decentramento produttivo è tutt'altro che nuova per la dottrina giuslavoristica, che, anzi, si interroga ormai da decenni sulle ripercussioni sistematiche del fenomeno¹⁶³. Dall'analisi delle varie tecniche normative adoperate o caldegiate nel panorama comparato, emergono in particolare (almeno) tre differenti diversi modelli regolativi¹⁶⁴, non necessariamente confliggenti, del fenomeno in esame.

Pur nella consapevolezza che qualunque tentativo di carattere tassonomico reca in sé molteplici rischi di distorsione del proprio oggetto, si procederà ora alla disamina dei modelli individuati¹⁶⁵, con l'obiettivo di valutare se, e in quale misura, le tecniche su cui essi si basano possano risultare coerenti con lo scopo della presente indagine.

¹⁶³ Per fare solo pochi esempi, H. Collins, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990, 353 ss.; J. Cruz Villalón, *Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1994, 7 ss.; M. L. Morin, *Sous-traitance et relation salariale. Aspects de droit du travail*, in *Travail et Emploi*, 1994, 23 ss. Per quanto concerne l'Italia, basti ricordare che il tema in parola è stato oggetto d'indagine privilegiato (quando non esclusivo) delle "giornate di studio" organizzate dall'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale per almeno tre volte, a cominciare dal 1999 (Aa. Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Cedam, 2000, con relazioni di P. Ichino, P. Lambertucci e R. Romei).

¹⁶⁴ Per l'importanza dei modelli nel metodo comparato, cfr. R. Blanpain, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 14 s.

¹⁶⁵ Occorre precisare che i modelli in questione non costituiscono insiemi del tutto separati e impermeabili, bensì raggruppamenti funzionali marginalmente mobili che però hanno il pregio, attraverso la classificazione, di rendere evidenti le caratteristiche che qui interessano, consentendo una comparazione ordinata della molteplicità (anche confusa) di istituti potenzialmente rilevanti.

3.2.1. La distinzione tra fattispecie lecite e ipotesi abusive

Il primo modello agisce sul contenuto del sinallagma contrattuale, limitando il potere dispositivo dell'autonomia individuale¹⁶⁶ in modo da confinare al di fuori della sfera di liceità le fattispecie che tendono a separare il creditore della prestazione lavorativa dal suo effettivo utilizzatore; disciplinando, nel contempo, in maniera tipica e tassativa, le ipotesi (eccezionali) in cui è invece ammessa una tale divaricazione tra la posizione di datore e quella di destinatario della prestazione.

Al pari della maggior parte degli ordinamenti lavoristici¹⁶⁷, anche quello italiano fa proprio questo modello, disciplinando in maniera rigida le ipotesi in cui è ammessa la fornitura di lavoro altrui¹⁶⁸. Così, il *discrimen* tra appalto genuino e

¹⁶⁶ Sul complicato utilizzo a fini giuslavoristici dell'istituto civilistico della frode alla legge come limite all'autonomia privata, si veda G. Bolego, *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, 2011 (specificamente 233 ss. per quanto concerne il tema della frammentazione imprenditoriale).

¹⁶⁷ Con specifico riferimento alla distinzione tra appalto e ipotesi meramente interpositive, v. R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., 12 ss., il quale nota pure come, all'opposto, alcuni ordinamenti (come quelli Canadese e del Regno Unito) manifestino una minore diffidenza nei confronti della fornitura di manodopera, che viene tendenzialmente liberalizzata, apprestando nel contempo sistemi di tutela dei lavoratori meno rigidi di un divieto generalizzato.

¹⁶⁸ Occorre qui almeno rinviare, per la disciplina precedente al D. Lgs. 276/2003, a M. T. Carinci, *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti. Art. 2127*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile - Commentario*, Giuffrè, 2000; e al quasi coevo O. Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, FrancoAngeli, 2001. Per un inquadramento sistematico (anche in chiave diacronica) dell'impostazione tenuta dalla riforma circa il divieto di interposizione, si vedano, tra gli innumerevoli contributi, R. De Luca Tamajo, *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2003, I, 167 ss.; M. Marazza, *L'interesse tipico del creditore di lavoro subordinato e le due ipotesi di dissociazione tra titolarità del contratto ed esercizio dei poteri di organizzazione del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2004, 103 ss.; M. Magnani, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in M. Magnani - P. A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e 251/2004*, Giappichelli, 2005, 283 ss.; M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, 1 ss.; R. Del Punta, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, I, 129 ss.; D. Garofalo, *Il perdurante divieto di*

somministrazione illecita è posto dall'art. 29, co. 1, del D. Lgs. n. 276 del 2003 nella presenza di un'effettiva "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", e nella "assunzione [...] del rischio d'impresa"¹⁶⁹. Per quanto riguarda invece il distacco di personale presso un terzo utilizzatore¹⁷⁰, esso è consentito, ai sensi dell'art. 30, co. 1, dello stesso D. Lgs. 276/2003, solo a fronte di un interesse apprezzabile¹⁷¹ del datore di lavoro, in via temporanea, e "per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa".

Al di fuori di queste ipotesi, la somministrazione di manodopera¹⁷² è ammessa solo ad opera degli enti autorizzati che soddisfano le rigide condizioni soggettive stabilite agli artt. 4 e seguenti del D. Lgs. 276 e nei limiti di quanto previsto al

interposizione, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 3 ss.

¹⁶⁹ Per tutti, v. P. Albi, *Il contratto di appalto*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1595 ss.; e L. Corazza, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in Aa. Vv., *Annali 10/2008*, Università degli Studi del Molise - Dipartimento di scienze giuridico-sociali e dell'amministrazione, AGR, 2009, 93 ss., la quale ritiene che l'elemento di maggiore novità della riforma del 2003 non stia tanto nella ridefinizione del concetto lavoristico di appalto, quanto piuttosto nella rimodulazione delle tutele, capace di riverberarsi sulla stessa nozione di datore di lavoro.

¹⁷⁰ In proposito si vedano, tra i contributi più recenti, M. Esposito, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 603 ss.; A. Pessi, *Il comando e distacco*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1555 ss.

¹⁷¹ Da notare che la Cassazione, con la discussa sentenza del 21 aprile 2016, n. 8068 (in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, II, 753 ss., con nota di I. Alvino, *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse: un nuovo modo di concepire la gestione del personale*; e in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, 982 ss., con nota di A. Sitzia, *Il distacco intra-gruppo: la Cassazione "avvicina" impresa di gruppo e rete d'impresa*; nonché massimata in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 193 ss., con nota di F. Scarpelli, *Il distacco nei gruppi di imprese, tra interesse della distaccante e interesse del gruppo*), ha optato per una lettura estremamente leggera dei requisiti dell'interesse e della temporaneità nel distacco intra-gruppo, sopprimendone di fatto il valore precettivo: cfr. anche il commento fortemente critico di M. Esposito, *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell'impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, 749 ss.

¹⁷² Per una recente disamina dell'evoluzione dell'istituto nel sistema italiano, con un'approfondita discussione circa l'efficacia dei limiti posti dall'ordinamento, cfr. L. Calcaterra, *La somministrazione di lavoro. Teorie e ideologie*, Editoriale Scientifica, 2017.

capo IV del D. Lgs. n. 81 del 2015¹⁷³, come da ultimo modificato dal D. L. n. 87 del 2018 (c.d. “Decreto Dignità”), convertito con modificazioni dalla L. n. 96 del 2018¹⁷⁴.

La sanzione (civilistica) prevista, a domanda del lavoratore¹⁷⁵, per il mancato rispetto delle condizioni sopra riportate consiste nell’imputazione del rapporto (o dei rapporti) di lavoro alle dipendenze dell’effettivo utilizzatore della prestazione (artt. 29, co. 3-bis, e 30, co. 4-bis, D. Lgs. 276/2003 e art. 38, co. 2, del D. Lgs. 81/2015).

Questa tecnica di tutela, insieme con tutte quelle che, in vario modo, mirano a contrastare pratiche abusive¹⁷⁶, ha però scarso pregio rispetto al tema qui affrontato. Infatti, per le ragioni sopra riportate, l’organizzazione della produzione

¹⁷³ Prima dell’ultimo intervento legislativo, aveva parlato di “liberalizzazione” della somministrazione A. Bollani, *La somministrazione di lavoro liberalizzata (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. Magnani - A. Pandolfo - P. A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016, 155 ss.

¹⁷⁴ In proposito, cfr. P. Passalacqua, *Le novità sulla somministrazione di lavoro*, in A. Bollani - P. A. Varesi (a cura di), *Contratto a tempo determinato e somministrazione. Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87*, Ipsoa, 2019, 46 ss.

¹⁷⁵ Salvo nel caso di contratto di somministrazione nullo per difetto di forma scritta, nel qual caso l’imputazione opera *ipso jure* (v., oggi, art. 38, co. 1, D. Lgs. 81/2015).

¹⁷⁶ Si pensi a quel filone giurisprudenziale che tende a “sollevare il velo societario” tutte le volte che lo schermo del gruppo nasconda una “fraudolenta parcellizzazione di un’impresa” (così M. G. Greco, *La ricerca del datore di lavoro nell’impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 122, a cui si rinvia per gli opportuni riferimenti). Peraltro, nella pratica non è sempre agevole discernere questa condotta abusiva da quella, ben distinta a livello teorico, dell’interposizione illecita, come dimostra, ad esempio, Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, II, 375 ss., con nota di O. Razzolini, *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*; cfr. inoltre i commenti di S. P. Emiliani, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, 493 ss.; E. Raimondi, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2012, II, 294 ss. A risultati funzionalmente analoghi perviene anche la giurisprudenza francese, applicando la teoria del *co-emploi* (che, malgrado le apparenze, non è sovrapponibile alla codatorialità italiana, comunque intesa) in caso di abuso della personalità giuridica: E. Peskine - S. Vernac, *Pouvoirs et responsabilités dans l’organisation*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 174 ss.

transnazionale in GVC appare problematica per il diritto del lavoro anche quando si colloca all'interno della fisiologia dei processi di esternalizzazione¹⁷⁷. Non sembra pertanto che un'efficace risposta dell'ordinamento al problema delle catene del valore possa essere ricercata in quella che si potrebbe definire come una “*reductio ad (il)licitum*” del fenomeno.

Inoltre, la sostituzione di una concezione formalistica del rapporto di lavoro con una maggiormente sostanzialistica (o la giustapposizione delle due)¹⁷⁸, non ne altera di per sé la struttura bilaterale, lasciando per conseguenza intatto il problema dell'esercizio indiretto del potere nelle catene del valore.

3.2.2. La rimodulazione del concetto (e delle funzioni) del datore di lavoro

Un secondo modello comprende le norme o le costruzioni giuridiche che, in relazione a materie specifiche o anche in via generale, intervengono sulla figura datoriale¹⁷⁹, estendendone il perimetro o moltiplicando i centri di imputazione del

¹⁷⁷ Cfr. L. Corazza, “*Contractual integration*” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, 156 e 221

¹⁷⁸ Per l'idea secondo cui, con il divieto di interposizione (e l'imputazione del rapporto in capo all'utilizzatore effettivo), è stata introdotta nell'ordinamento una nozione (anche) sostanzialistica di datore di lavoro, v. già O. Mazzotta, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979; M. Grandi, (voce) *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XXII, 1990, 4. Cfr., però, nel senso che tale lettura non sarebbe giuridicamente necessitata, specie dopo l'abrogazione della L. 1369/1960, M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010, 220 ss.

¹⁷⁹ Da anni la dottrina giuslavoristica (non solo italiana) si interroga sui contorni della nozione di datore nell'impresa postfordista: tra gli altri, S. Deakin, *The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 2001, 72 ss.; P. Davies - M. Freedland, *The Complexities of the Employing Enterprise*, e J. Fudge, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, entrambi in G. Davidov - B. Langille (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart, 2006 (rispettivamente, 273 ss. e 295 ss.); Aa. Vv., *La figura del datore di lavoro: articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D'Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, 2010; L. Corazza - O. Razzolini, *Who is an employer?*, in M. W. Finkin - G. Mundlak (a cura di), *Comparative Labor Law*, Elgar, 2015, 132 ss.; J. Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015;

rapporto oltre la mera controparte contrattuale. Questo modello si differenzia dal primo per il fatto che esso non mira a sanzionare forme patologiche di decentramento, bensì a salvaguardare determinati interessi dei lavoratori (o determinate situazioni), che possono essere garantiti meglio (o, talvolta, soltanto) ampliando il campo di osservazione. Gli istituti ad esso riconducibili sono molteplici nel panorama comparato, e di natura assai disparata¹⁸⁰.

Per esempio, ai fini del *Fair Labor Standards Act* (FLSA)¹⁸¹ statunitense del 1938, la nozione di “impiegare” comprende l’atto di “tollerare o permettere di lavorare”¹⁸²; mentre quella di datore di lavoro “include ogni soggetto che agisce direttamente o indirettamente nell’interesse di un datore di lavoro in relazione a un dipendente”¹⁸³. Si tratta con tutta evidenza di una concezione assai lata del rapporto di lavoro¹⁸⁴, applicabile in tutte le materie coperte dallo *statute*, come il salario minimo, il lavoro straordinario e quello minorile.

Più in generale, nella prassi¹⁸⁵ amministrativa e nella giurisprudenza americana è ormai consolidata da decenni la c.d. “*joint employment doctrine*”¹⁸⁶. Essa

M. T. Carinci, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell’organizzazione: verso un datore di lavoro “à la carte”?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, 733 ss.

¹⁸⁰ Per un’ampia panoramica sul tema (invero includente anche istituti qui ricondotti al primo modello), v. A. Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 83 ss.

¹⁸¹ Tit. 29, ch. 8, dello *US Code*.

¹⁸² Sec. 203, subsec. (d). Tradotto personalmente dall’inglese: “*Employ includes to suffer or permit to work*”.

¹⁸³ Sec. 203, subsec. (d). Tradotto dall’inglese: “*employer includes any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee*”.

¹⁸⁴ B. Goldstein - M. Linder - L. E. Norton - C. K. Ruckelshaus, *Enforcing fair labor standards in the modern American sweatshop: Rediscovering the statutory definition of employment*, in *UCLA Law Review*, 1998, 1015 ss. notano che lo *standard* “tollerare o permettere” (“*suffer or permit*”) era originariamente adoperato nella legislazione penale inglese e americana con lo scopo preciso di rendere punibili anche casi di mera acquiescenza o colpevole passività rispetto alla realizzazione di fattispecie delittuose. Solo in un secondo momento esso venne mutuato dalla normativa lavoristica (segnatamente in materia di contrasto al lavoro minorile), con le medesime finalità. Si mostra favorevole a un’interpretazione ampia anche J. Reif, “*To Suffer or Permit to Work*”: *Did Congress and State Legislatures Say What They Meant and Mean What They Said?*, in *Northeastern University Law Journal*, 2014, 347 ss.

¹⁸⁵ Si vedano in proposito i riferimenti riportati nella letteratura di seguito citata con riguardo ai singoli atti normativi.

consente, a determinate condizioni¹⁸⁷, di considerare come “datori di lavoro congiunti” (e, quindi, congiuntamente responsabili) due (o più) soggetti che, pur rimanendo giuridicamente separati anche ai fini del rapporto di lavoro, condividono o si ripartiscono l’esercizio di funzioni datoriali nei confronti di uno stesso dipendente¹⁸⁸.

Sul piano soggettivo, la dottrina in questione ha trovato ampia applicazione nel caso di gruppi di società e di lavoratori ingaggiati tramite agenzia interinale¹⁸⁹; mentre stenta ad affermarsi rispetto ad altre fattispecie dove il collegamento del preteso datore congiunto con la prestazione appare meno diretto, come nel contratto di *franchising*¹⁹⁰. Per quanto riguarda invece l’ambito oggettivo, oltre

¹⁸⁶ Su cui v. anche L. Corazza, “*Contractual integration*” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, cit., 226 ss.

¹⁸⁷ Sul c.d. “*economic reality test*”, normalmente adoperato nella pratica giudiziaria anche ai fini della qualificazione del rapporto, cfr. già, in prospettiva critica, M. Linder, *The Joint Employment Doctrine: Clarifying Joint Legislative-Judicial Confusion*, in *Hamline Journal of Public Law and Policy*, 1989, 453 ss.

¹⁸⁸ La Joint employment doctrine non deve quindi confondersi con la diversa teoria, anch’essa alquanto risalente, degli “*integrated employers*” o del “*single employer*” (su cui si veda, *ex multis*, W. V. Siebert - N. D. Webber, *Joint Employer, Single Employer, and Alter Ego*, in *Labor Lawyer*, 1987, 873 ss.; nonché, per una rilettura critica, S. F. Befort, *Labor law and the double-breasted employer: A critique of the single employer and alter ego doctrines and a proposed reformulation*, in *Wisconsin Law Review*, 1987, 67 ss.). In quest’ultimo caso, infatti, due o più realtà formalmente distinte sul piano giuridico vengono considerate, in forza dei vincoli che le legano (e.g., ove vi sia un rapporto di controllo di tipo societario), come un unico datore di lavoro ai fini del superamento di determinate soglie legali (per alcuni esempi applicativi di questa costruzione, essenzialmente antielusiva, v. R. Carlson, *The Small Firm Exemption and the Single Employer Doctrine in Employment Discrimination Law*, in *St. John’s Law Review*, 2006, 1197 ss.).

¹⁸⁹ V., ad esempio, G. Davidov, *Joint employer status in triangular employment relationships*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2004, 734 s.

¹⁹⁰ Cfr. S. A. Carvell - D. Sherwyn, *It is time for something new: a 21st century joint-employer doctrine for 21st century franchising*, in *American University Business Law Review*, 2015, 5 ss.; e, specificamente in merito alla prassi del *National Labor Relations Board* (l’autorità amministrativa che ha il compito di vigilare sul rispetto del *National Labor Relations Act* - su cui v. anche *infra*), R. A. Garcia, *Modern Accountability for a Modern Workplace: Reevaluating the National Labor Relations Board’s Joint Employer Standard*, in *George Washington Law Review*, 2016, 741 ss. V., però, per alcuni segni di apertura, M. Ebert, *French Fries, Franchisees, and the FMLA: Understanding the McDonald’s Decision and What It May Mean for Expanding Franchisor Joint Liability*, in *Journal of Corporation Law*, 2016, 239 ss.

che con riferimento agli istituti disciplinati dal FLSA¹⁹¹, la *joint employment doctrine* è solitamente richiamata in relazione ad altre leggi federali, come il *National Labor Relations Act* (NLRA)¹⁹², concernente i rapporti collettivi, il *Family and Medical Leave Act* (FMLA)¹⁹³, o ancora il *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act* (MSPA)¹⁹⁴.

Anche in Italia la giurisprudenza ha fatto talvolta ricorso allo schema della c.d. “codatorialità”¹⁹⁵ quando più società, che presentano un elevato grado di integrazione, anche sotto il profilo giuridico (tipicamente all’interno di un gruppo)¹⁹⁶, beneficiano in maniera condivisa, e senza porre in essere operazioni fraudolente, della prestazione di un medesimo lavoratore¹⁹⁷. Inoltre, con un

¹⁹¹ Per un caso recente (ma con una interessante rassegna della giurisprudenza di diversi distretti), C. H. Petkoff, *Joint Employment under the FLSA: The Fourth Circuit's Decision to Be Different*, in *South Carolina Law Review*, 2018, 1125 ss.

¹⁹² Tit. 29, ch. 7, subch. II, *US Code*.

¹⁹³ Tit. 29, ch. 28, *US Code*.

¹⁹⁴ Tit. 29, ch. 20, *US Code*. In merito, v. A. Ryan, *You Are the Employer Even If You're Not: Joint Employment under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*, in *San Joaquin Agricultural Law Review*, 2015, 91 ss.

¹⁹⁵ In dottrina, sia pure con ampia varietà di posizioni, cfr. O. Razzolini, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da “unicità d’impresa”*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2009, 263 ss., che muove dall’assunto dell’impossibilità giuridica di imputare il rapporto immediatamente al gruppo in quanto tale; E. Raimondi, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2012, 287 ss.; G. De Simone, *I gruppi di imprese*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1524 ss., che, in maniera più restrittiva, fa derivare la codatorialità dal (solo) esercizio, cumulativo e indistinto, dei poteri datoriali da parte di più società appartenenti al gruppo; M. G. Greco, *Il rapporto di lavoro nell’impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017. *Contra*, M. T. Carinci, *L’unicità del datore di lavoro - quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse - è regola generale nell’ordinamento giuslavoristico* (nota a Cass., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910), in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007, 1019 ss.; V. Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nel rapporto di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 55 ss. (v. inoltre *infra*).

¹⁹⁶ A proposito del lavoro nei gruppi di imprese, v. già G. De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, 1995; nonché, V. Pinto, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, 2005; e, da ultimo, E. Raimondi, *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali. La figura del datore di lavoro e le tecniche di tutela*, Giappichelli, 2016.

¹⁹⁷ Si tratta invero di un orientamento al momento minoritario e dai contorni alquanto incerti, come si evince da M. G. Greco, *La ricerca del datore di lavoro nell’impresa di gruppo: la codatorialità*

intervento invero non perspicuo¹⁹⁸, e che nondimeno rappresenta il primo riconoscimento esplicito della figura in esame nell'ordinamento italiano, il legislatore ha recentemente dichiarato "ammessa" la codatorialità dei dipendenti tra imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete¹⁹⁹.

Non bisogna invece confondere queste forme di contitolarità delle funzioni datoriali con l'idea, ontologicamente e assiologicamente diversa²⁰⁰, degli "associated employers" prevista dalla legge del Regno Unito. Il presupposto perché due datori siano ritenuti associati non risiede infatti nella capacità di influire sulle condizioni di lavoro, bensì nella relazione di controllo esistente tra i due soggetti (anche laddove essi siano sottoposti a comune controllo da parte di un terzo)²⁰¹. Quanto alle finalità, esse dipendono dal contesto sistematico in cui la

al vaglio della giurisprudenza, cit., 124 ss. Cfr., però, assai di recente, Cass. 9 gennaio 2019, n. 267, in Banca Dati DeJure.

¹⁹⁸ Giudicato "inadeguato [...] e foriero di incertezze" da G. De Simone, *Confini dell'impresa, esercizio di poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in Aa. Vv., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, tomo I, Cacucci, 2015, 280.

¹⁹⁹ Così dispone l'art. 30, co. 4-ter, ult. periodo, del D. Lgs. 276/2003. Tale comma è stato aggiunto dal D. L. n. 76 del 2013, convertito con modificazioni dalla L. n. 99 del 2013. Sul significato della norma e le sue possibili ricadute sistematiche, cfr., senza pretesa di esaustività, I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014; M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 135 ss.; A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014, 463 ss.; A. Sitzia, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2015, 585 ss.; M. Mocella, *Reti di imprese, crediti lavorativi e responsabilità solidale dei datori e codatori di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, III, 15 ss.; nonché M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., in particolare i contributi di: C. Alessi, L. Zoppoli, I. Alvino, A. Sitzia, L. Di Salvatore, M. Peruzzi.

²⁰⁰ L. Ratti, *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 156 s. parla di "concetto [...] del tutto eterogeneo rispetto alla figura della codatorialità". Tanto sul piano della struttura che su quello della *ratio* (cfr. *infra*, nel testo), la fattispecie risulta piuttosto accostabile a quella americana degli "integrated employers" (su cui v. *retro*). Norme affini sono contenute anche in alcune leggi dello Stato canadese dell'Ontario, come l'*Employment Standards Act* e il *Labour Relations Act*: J. Fudge - K. Zavitz, *Vertical Disintegration and Related Employers: Attributing Employment-Related Obligations in Ontario*, in *Canadian Labor & Employment Law Journal*, 2006, 107 ss.

²⁰¹ Cfr., per esempio, la sec. 231 dell'*Employment Rights Act* (ERA) del 1996, o la sec. 297 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (TULRA) del 1992, che adoperano la

figura è richiamata, ma tendenzialmente quest'ultima è invocata in giudizio dal lavoratore con lo scopo di dimostrare l'avvenuto superamento delle soglie legali che consentono l'accesso alla tutela di volta in volta ricercata²⁰².

Del pari, non ha nulla a che vedere con la codatorialità, se non una certa affinità di effetti sotto il profilo rimediabile, la previsione francese che, in caso di (sopravvenuta) inidoneità alla mansione, fa gravare sul datore un obbligo di "reclassement" (essenzialmente, un ricollocamento), riferito però all'intero gruppo imprenditoriale del quale egli fa parte (art. L1226-2, co. 1, del *Code du Travail*). Il medesimo principio trova applicazione anche in relazione all'effettività del motivo economico posto alla base del licenziamento²⁰³, che deve essere apprezzata "al livello del settore di attività comune a questa impresa [il datore di lavoro, *nda*] e alle imprese del gruppo a cui essa appartiene"²⁰⁴ (art. L1233-3, co. 12, *Code du Travail*).

Al di fuori dei casi sopra esaminati di imputazione multipla del rapporto di lavoro *ex latere creditoris*, alcune ipotesi di ridefinizione ampia del destinatario di particolari obbligazioni previste dall'ordinamento lavoristico sono poi rinvenibili nell'ambito del diritto sindacale, e segnatamente in tema di rappresentanze collettive dei lavoratori. Per essere più precisi, negli esempi che seguono non

medesima formula: "any two employers shall be treated as associated if - (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control".

²⁰² Ad esempio, computando insieme i periodi spesi al servizio di ciascuno dei datori riconosciuti come associati, il lavoratore può raggiungere quel "periodo di impiego qualificato" ("*qualified period of employment*" - sec. 108 ERA) necessario per esperire i rimedi previsti in caso di licenziamento ingiustificato ("*unfair dismissal*" - part X, ch. I, ERA). Parimenti, il sindacato può avviare la procedura legale di riconoscimento (solo) se il datore, o i datori associati, occupa(n)o nell'insieme almeno 21 lavoratori ("*workers*"): sch. A1, par. 7, subpar. 1, TULRA).

²⁰³ Cfr., poco prima della c.d. riforma Marcon, M. Gardat, *Le périmètre du groupe en droit du licenciement pour motif économique*, in *Droit Social*, 2017, 221 ss.

²⁰⁴ Traduzione personale dal francese: "[...] au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient". Si segnala, per inciso, che, sia in questo caso sia in quello, ricordato appena sopra, di inidoneità alla mansione, l'*Ordonnance* n. 1387 del 2017 ha limitato il perimetro di operatività della norma al solo territorio nazionale francese (mentre prima si aveva riguardo all'intero gruppo multinazionale): cfr. A. Lyon-Caen (presentato da), *Ordonnances Macron. Commentaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail*, Dalloz, 2018, nell'ordine 164 ss. e 293 ss.

muta, né viene moltiplicata o estesa, la titolarità del rapporto di lavoro sul versante datoriale; nondimeno, certe funzioni²⁰⁵ legali del datore sono conferite (*rectius*, riferite) a un ente più ampio, o a un livello più alto, rispetto al datore di lavoro “contrattuale”.

Così, l’art. L2313-8 del Codice del Lavoro francese dispone che venga istituito un “comitato sociale ed economico²⁰⁶ comune” (“*comité social et économique commun*”) per tutte le imprese che, nel loro complesso, formano una “unità economica e sociale” (“*unité économique et sociale*” - UES)²⁰⁷ con almeno undici dipendenti. In mancanza di una definizione legale, la giurisprudenza d’Oltralpe ha stabilito che la UES è composta da imprese che, pur essendo giuridicamente autonome, presentano, cumulativamente, una direzione unitaria o accentrata, una somiglianza o complementarietà delle attività svolte, e una comunanza di lavoratori²⁰⁸.

²⁰⁵ Nella specie, quella di partecipare al “comitato sociale ed economico”, nel caso dell’*unité économique et sociale* francese, e quelle di informare e consultare i lavoratori nel caso del comitato aziendale europeo e della (costituzione di una) società europea: v. *infra*.

²⁰⁶ Ai sensi dell’art. L2314-1 del *Code du Travail*, detto comitato è formato dall’imprenditore e da una delegazione del personale. Alle riunioni possono poi partecipare, con funzione consultiva, anche un rappresentante sindacale per ciascuna organizzazione rappresentativa presente nell’impresa (L2314-2), nonché gli altri soggetti individuati dall’art. L2314-3. Alla delegazione del personale sono riconosciute attribuzioni in parte differenti a seconda che l’impresa (o la UES) interessata occupi almeno 11 dipendenti (L2312-5 e ss.), ovvero almeno 50 (L2312-8 e ss.).

²⁰⁷ In generale, sulla UES v., di recente, E. Martin Puebla, *La Noción de “Unité Économique et Sociale” en el Derecho del Trabajo Francés*, in W. Sanguinetti Raymond - J. B. Vivero Serrano (a cura di), *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*, Comares, 2018, 345 ss.; nonché S. Ranc, *Du besoin du droit de sociétés pour penser l’UES*, e Y. Pagnerre, *Pour un raffinement de la notion de l’unité économique et sociale en service d’une meilleure prise en compte de la communauté de travail*, entrambi in *Revue de Droit du Travail*, 2019, nell’ordine 81 ss. e 84 ss. Per una comparazione con l’ordinamento italiano, T. Sachs, *Regards de droit comparé sur le contrat de réseau et la reconnaissance su co-employeur*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 299 ss.

²⁰⁸ Così, *ex plurimis*, Cass. Soc. 24 marzo 1988, n. 87-60107; Cass. Soc. 18 luglio 2000, n. 99-60353; Cass. Soc. 24 novembre 2004, n. 03-60329; Cass. Soc. 21 novembre 2018, n. 16-27690 (tutte reperibili in <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechJuriJudi.do>, visitato nel settembre 2019). Per un commento, G. Auzero, *Quelles entités au sein de l’unité économique et sociale?*, in *Semaine Sociale Lamy*, 4 febbraio 2019, supplemento.

Ancora, il diritto unionale europeo contempla al proprio interno almeno due strumenti volti a garantire l'informazione e la consultazione²⁰⁹ dei dipendenti di TNC operanti in due o più Stati membri.

Il primo in ordine cronologico, è la Direttiva 94/45/CE²¹⁰, “riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo [...]” (CAE) - oggi sostituita dalla Direttiva 2009/38/CE, di rifusione²¹¹. In estrema sintesi, esse stabiliscono le condizioni e la procedura per l'istituzione di un organismo (o, in alternativa, una procedura) finalizzato appunto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori²¹². L'aspetto interessante è che, in presenza di un “gruppo di dimensioni

²⁰⁹ In generale sul tema v. diffusamente M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, specialmente 78 ss.; nonché A. Alaimo, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in S. Sciarra - B. Caruso (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. Ajani - G. A. Benacchio (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. V, Giappichelli, 2009, 641 ss. In prospettiva comparata, anche M. Biagi - M. Tiraboschi, *Forms of Employee Representational Participation*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 585 ss.

²¹⁰ In argomento v. T. Schulten, *European Works Councils: Prospects for a New System of European Industrial Relations*, in *European Journal of Industrial Relations*, 1996, 303 ss. Per l'Italia, basti rinviare al numero monografico di *Diritto delle Relazioni Industriali* (1995, 27 ss.), con contributi generali di F. Guarriello; M. Biagi; B. Veneziani; R. Bortone; R. Del Punta; S. Negrelli; C. E. Lucifredi; P. Chieco.

²¹¹ Su cui si vedano F. Dorsssemont - T. Blanke (a cura di), *The recast of the European Works Council Directive*, Intersentia, 2010; G. Arrigo, *Dalla “revisione” alla “rifusione della Direttiva n. 94/45*, in G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto. Per una comune cultura negoziale europea*, Ediesse, 2010, 35 ss.; P. Lorber, *2009/38/EC: European Works Council*, in M. Schlachter (a cura di), *EU Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 557 ss.; C. Engels, *Transnational Information and Consultation: The Recast European Works Council Directive*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 647 ss.; I. Senatori, *Directive 2009/38/EC in the establishment of a European Works Council*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1601 ss.

²¹² È invece controverso se al CAE possano essere attribuiti anche poteri negoziali: in merito a questa prospettiva, A. Alaimo, *The New Directive on European Works Councils: Innovations and Omissions*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2010, 226 ss.; in senso affermativo, anche tenendo conto delle prassi ormai consolidate, S. Sciarra, *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, in *Working Papers CSDLE “Massimo D'Antona”*. INT, 73/2009, 13 s.; infine, già prima della rifusione del 2009, F. Guarriello, *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, segnatamente 639 ss.; e A.

comunitarie”²¹³, i negoziati per l’istituzione del comitato non avvengono a livello delle singole imprese, ma si tengono direttamente con la “direzione centrale”²¹⁴ della “impresa controllante”²¹⁵, come risulta dal combinato disposto dell’art. 5, par. 1, e dell’art. 2, par. 1, lett. e), della Direttiva del 2009.

Qualunque sia l’esito dei negoziati, resta in ogni caso fermo il principio secondo cui “l’informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l’informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali” (art. 1, par. 3 della Dir. 2009/38/CE)²¹⁶.

Il secondo strumento è costituito dalla Direttiva 2001/86/CE, “che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori”²¹⁷. Analogamente alle Direttive sui CAE, essa stabilisce le modalità di

Perulli, *Contrattazione transnazionale nell’impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2000, 187 ss.

²¹³ Ai sensi dell’art. 2, par. 1, lett. c), della Dir. 2009/38/CE, è tale “un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti: - il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri, - almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e - almeno un’impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un’altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro”.

²¹⁴ Alla direzione centrale è attribuita invero la “responsabilità dell’istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l’informazione e la consultazione dei lavoratori” (art. 4).

²¹⁵ La nozione di controllo è definita dall’art. 3 della Dir. 2009/38/CE, che fa leva sul concetto di “influenza dominante” (par. 1), da apprezzarsi caso per caso. Costituiscono tuttavia indici presuntivi, *juris tantum*, la partecipazione azionaria maggioritaria, la titolarità della maggioranza dei suffragi, la possibilità di nominare più della metà dei membri degli organi di direzione e controllo (par. 2).

²¹⁶ Per una trattazione più approfondita del concetto di transnazionalità in questo contesto, v. G. Arrigo, *L’azione del Comitato aziendale europeo alla prova del... “nuovo” diritto dell’Unione*, in G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *Il nuovo quadro normativo dei Comitati aziendali europei. La Direttiva n. 2009/38 alla prova delle legislazioni nazionali*, Ediesse, 2012, 65 ss.

²¹⁷ F. Guarriello, *La partecipazione dei lavoratori nella Società europea*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2003, 1 ss.; B. J. Mulder, *2001/86/EC: Consultation in SE*, in M. Schlachter (a cura di), *EU Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 601 ss.; E. Felten, *Directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di),

coinvolgimento dei lavoratori all'interno delle (costituende) società europee (SE), il cui statuto è disciplinato da un atto separato, i.e. il Regolamento (CE) n. 2157/2001. Nella parte che qui maggiormente rileva, la Direttiva prescrive che, “quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE” (art. 3, par. 1), la delegazione speciale di negoziazione all'uopo istituita deve essere “rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate” (art. 3, par. 2).

Come anticipato, le tecniche analizzate nell'ambito del secondo modello, seppur in modi differenti, raggiungono tutte il risultato di superare lo schermo della personalità giuridica in situazioni prive di connotati patologici. Tuttavia, esse presentano tutte un campo di applicazione troppo ristretto e, per certi versi, rigido per poter abbracciare realtà disperse e complesse come le GVC.

Molte di queste (gli *associated employers*, le Direttive europee e, in parte, anche la UES) attribuiscono responsabilità o fanno comunque discendere effetti giuridici da rapporti di controllo variamente individuati. Tale criterio si attaglia piuttosto bene al fenomeno dei gruppi societari (sebbene vengano trascurate le partecipazioni che diano origine a un mero collegamento senza perciò tradursi in un'influenza determinante); ma risulta chiaramente inadatto a cogliere relazioni di natura meramente commerciale, come gli appalti o i rapporti di fornitura, che rappresentano forse gli anelli più deboli, lavoristicamente parlando, della catena del valore²¹⁸.

All'opposto, le forme di contitolarità del rapporto non presuppongono necessariamente l'esistenza di un collegamento tra i presunti codatori: il caso italiano delle reti fornisce un esempio credibile di condivisione di lavoratori tra

International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1535 ss.

²¹⁸ A meno di non immaginare clausole contrattuali che attribuiscono al committente-cliente poteri di ingerenza nella vita sociale (come voti assembleari o nomine di amministratori).

imprese indipendenti²¹⁹. Per contro, esse richiedono che l'impresa che guida la catena eserciti una qualche forma di ingerenza rispetto al singolo rapporto di lavoro che le si pretende di imputare. Questa circostanza, però, non sempre si verifica all'interno delle GVC; e, anzi, non deve verificarsi in tutti quei luoghi della filiera che assumono la veste giuridica del contratto commerciale, in quanto altrimenti si ricadrebbe in un'ipotesi illecita (come tale, già "coperta" tramite le tecniche afferenti al primo modello).

Anche qualora fosse possibile, *de jure condito*²²⁰, attribuire la qualifica di codatore al soggetto che si giova della prestazione lavorativa in maniera mediata - vuoi per via del collegamento negoziale tra il contratto commerciale e quello di lavoro, vuoi valorizzando gli aspetti "organizzativi" della subordinazione *ex art. 2094*²²¹ -, una simile soluzione, se applicata *de plano* alle catene del valore, rischierebbe di creare più problemi di quanti ne risolve.

²¹⁹ Sul fatto che l'autonomia rispettiva, giuridica ed economica, dei soggetti che partecipano alla rete sia caratteristica immanente dell'idea stessa di rete, v. ad esempio C. Saccon, *I vantaggi economici per le imprese nel "fare rete"*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 9 ss.

²²⁰ Sul versante della politica del diritto, un intervento legislativo in tal senso era già stato auspicato da V. Speciale, *Le "esternalizzazioni" dei processi produttivi dopo il D.Lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2006, I, 35 ss.; ma anche, con riferimento al più circoscritto spettro del gruppo societario, da M. Biasi, *I dubbi sull'attuale rilevanza dei gruppi di imprese nel diritto del lavoro. Le oscillazioni della giurisprudenza e la necessità di un intervento organico del legislatore in materia*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2011, 1007 s.

²²¹ Queste sono le due strade immaginate da V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, 2010, 44 ss.; v. però le critiche mosse, tra gli altri, da M. T. Carinci, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di somministrazione*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 19 ss.; O. Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, e V. Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nel rapporto di lavoro*, entrambi in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 23 ss. e 55 ss.; T. Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2012, 16 ss. Più in generale, sulle "critiche alla teoria della codatorialità", nonché sui "problemi indotti dalla codatorialità" cfr. D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in Aa. Vv., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, nell'ordine 97 ss. e 105 ss.

Innanzitutto, siffatta costruzione giuridica si attaglia bene a situazioni in cui le imprese agiscono in regime di monocommittenza; mentre diventa più arduo capire chi siano gli eventuali codatori quando il datore di lavoro che ha proceduto all'assunzione serve diversi clienti²²². In tali circostanze, infatti, potrebbe risultare materialmente impossibile l'esatta identificazione del beneficiario dell'attività lavorativa prestata da un dato dipendente in una singola unità di tempo e di luogo, a meno che non si proceda a una separazione geografica del personale in funzione del destinatario del servizio²²³.

In secondo luogo, tralasciando altri elementi di inadeguatezza rispetto alle peculiarità proprie delle GVC, si segnala un pericoloso cortocircuito, quantomeno potenziale, in termini di accessibilità della tutela. Dal principio di territorialità del diritto del lavoro discende, invero, che la teoria della codatorialità può operare solo se essa è contemplata nell'ambito della legge applicabile al rapporto; ossia, in linea di massima, dalla legge dello Stato in cui il lavoratore considerato svolge abitualmente la propria attività. Per massimizzare i risultati sarebbe dunque auspicabile che questa tecnica venisse adottata dagli Stati in cui si trovano gli anelli "decentrati" della catena, in modo tale da responsabilizzare l'investitore straniero per le condizioni di lavoro osservate presso i suoi *partner* locali.

Tuttavia, come si è visto, questi Paesi mancano sovente delle risorse (e, talvolta, della volontà) necessarie per dotarsi e imporre l'osservanza di regole forti verso le MNC straniere. Pertanto, al fine di rendere effettivamente applicabile le protezioni lavoristiche ai soggetti che, all'interno della GVC, ne necessitano maggiormente, sarebbe preferibile individuare un meccanismo di raccordo svincolato dal sistema delle norme di conflitto, o che comunque risulti attivabile a prescindere dal funzionamento di queste ultime.

²²² Si pensi, nel settore tessile, a una stessa impresa che cuce gli abiti commissionati da più società della moda, proprietarie dei rispettivi marchi.

²²³ Ciò può avvenire, ad esempio, nel caso in cui i lavoratori debbano prestare la propria opera presso un cantiere allestito dal committente. Anche qui, però, a complicare ulteriormente il quadro, si tenga presente che, qualora l'appaltatore spostasse il proprio dipendente presso un altro cantiere per qualsiasi motivo, se ne dovrebbe dedurre la risoluzione del rapporto con il precedente codatore e l'instaurazione di un altro con il nuovo committente.

3.2.3. Le responsabilità del terzo

Il terzo e ultimo modello, di respiro sicuramente più ampio rispetto al secondo, consiste nell'imporre a soggetti esterni al rapporto di lavoro, e che tali rimangono, alcune responsabilità verso il lavoratore, senza per ciò alterare (direttamente) il complesso di diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro. In questo modo, sembra astrattamente possibile superare i limiti e le complicazioni intrinseci dei meccanismi di estensione delle responsabilità datoriali esaminati sopra.

Per cominciare, l'istituto civilistico della responsabilità solidale ha conosciuto nel tempo largo uso anche nel dominio del diritto del lavoro²²⁴, principalmente (ma non esclusivamente) per quanto attiene ai crediti retributivi e/o ai versamenti contributivi e previdenziali.

In questa prospettiva, si può dire che l'impresa la quale intrattiene una relazione di tipo commerciale con l'effettivo datore di lavoro svolge sostanzialmente il ruolo di garante per le obbligazioni pecuniarie gravanti su quest'ultimo verso i propri dipendenti. Di talché l'impresa in questione viene incentivata a selezionare con cura, e monitorare costantemente, i propri *partner*²²⁵, avendo riguardo non soltanto alla qualità del lavoro e al prezzo proposto, ma anche alle politiche di gestione delle risorse umane, e soprattutto alla regolarità delle assunzioni e dei pagamenti.

²²⁴ *Ça va sans dire* che la responsabilità solidale non è riconducibile esclusivamente a questo modello - così come non lo sono, per la verità, nemmeno le altre tecniche che si esamineranno. Essa costituisce, ad esempio, la regola generale nelle situazioni di contitolarità del rapporto sul versante datoriale affrontate nel contesto del secondo modello.

²²⁵ Così, tra gli altri, A. Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, I, 33 s.; L. Montuschi, *Attualità della sanzione civile nel diritto del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007, 1198; L. Corazza, *Dall'accentramento alla moltiplicazione delle responsabilità: un nuovo concetto di datore di lavoro?*, in Aa. Vv., *La figura del datore di lavoro: articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D'Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, 2010, 300 s.; L. Imberti, *Responsabilità datoriale congiunta*, in M. Pedrazzoli (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, vol. 2, *Impresa*, Bononia University Press, 2010, 104 ss.; D. Izzi, *Lavoro negli appalti e dumping salariale*, Giappichelli, 2018, 10 s.

In ambito europeo, dapprima la Corte di Giustizia ha ammesso la compatibilità teorica tra la responsabilità solidale del committente nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore e "l'art. 5 della direttiva 96/71, interpretato alla luce dell'art. 49 CE"²²⁶; purché, beninteso, la misura, presa nel suo contesto, superi il consueto *test* triplice di proporzionalità. In seguito, lo stesso legislatore dell'Unione ha promosso l'utilizzo di questa tecnica, in un'ottica di tutela del lavoro esternalizzato, mediante disposizioni (facoltative) inserite in diverse direttive, invero tutte piuttosto recenti²²⁷.

Tra queste, si segnala in particolare l'art. 12 della Dir. 2014/67/UE²²⁸ (già citata a proposito del distacco transnazionale), che, a mente della rubrica, disciplina la "responsabilità di subcontratto". Nello specifico, per i casi di "subcontratto a catena"²²⁹, i parr. 1 e 2 aprono a la strada a ipotesi di responsabilità per i crediti pecuniari riconosciuti dalla Direttiva base da parte del "contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente diretto".

Una ricerca²³⁰ di qualche anno fa, patrocinata dalla *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, mostra poi come, dagli anni Sessanta in avanti, (almeno) otto Paesi europei²³¹ abbiano introdotto un principio

²²⁶ CGCE 12 ottobre 2004, causa C-60/03, *Wolff & Müller GmbH*, par. 45.

²²⁷ Sul tema, con le stesse parole, v. D. Izzi, *La responsabilità solidale a tutela del lavoro esternalizzato: qualche spunto dal diritto dell'Unione Europea*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, 35 ss., la quale, oltre alle norme di cui si dirà, ricorda anche l'art. 8 della Dir. 2009/52/CE, "che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", e l'art. 71 della Dir. 2014/24/UE, "sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE".

²²⁸ Sull'aspetto specifico della responsabilità solidale, anche nella normativa italiana di recepimento, cfr. G. Carosielli, *La responsabilità solidale del committente nell'attuazione della direttiva enforcement sui lavoratori distaccati*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 252 ss.

²²⁹ Secondo D. Izzi, *La responsabilità solidale a tutela del lavoro esternalizzato: qualche spunto dal diritto dell'Unione Europea*, cit., 41 s., questa scelta lessicale ("subcontratto" in luogo di "subappalto"), induce a includervi anche le "catene contrattuali promiscue di appalti e di lavoro tramite agenzia [...] oltre che [...] le più varie configurazioni che può assumere il fenomeno dell'articolazione subcontrattuale tra imprese coinvolte in una filiera produttiva o di servizi".

²³⁰ M. Houwerzijl - S. Peters, *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, Eurofound, 2008.

²³¹ In ordine cronologico, essi sono: Italia, Paesi Bassi, Belgio, Finlandia, Francia, Spagna, Austria, Germania.

di solidarietà nelle ipotesi di subcontratto. Allargando l'orizzonte d'indagine si evince, però, che il numero complessivo di Stati membri dell'Unione Europea che si sono dotati di regole simili è probabilmente maggiore²³².

Il legislatore italiano è stato tra i primi a muoversi in tale direzione, con l'art. 3 della L. n. 1369 del 1960²³³. Esso disponeva che il committente fosse responsabile, in solido con l'appaltatore, per le obbligazioni retributive (co. 1) e contributive (co. 3) gravanti sul secondo in virtù dei contratti di lavoro da questi stipulati. Come noto, la norma, il cui campo di applicazione era circoscritto agli appalti c.d. *intramoenia* o endoaziendali²³⁴, è stata poi espressamente abrogata dall'art. 85, co. 1, lett. c), del D. Lgs. n. 276 del 2003 e sostituita, nella sua finalità di tutela, dall'art. 29, co. 2, del medesimo provvedimento²³⁵.

Quest'ultima disposizione, nella sua versione attuale²³⁶, estende la regola a tutti i tipi di appalti, siano essi inerenti al ciclo produttivo dell'impresa oppure no²³⁷, e

²³² Y. Jorens - S. Peters - M. Houwerzijl, *Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union*, Project DG EMPL/B2 - VC/2011/0015, 2012.

²³³ A ben vedere, la "prima fase" della "tutela del credito" dei lavoratori coinvolti negli appalti è rappresentata già dalla "azione diretta" nei confronti del committente prevista dall'art. 1676 c.c. (che, anzi, sul punto riproduce, *mutatis mutandis*, quanto già precedentemente stabilito dall'omologo art. 1645 del Codice Civile del 1865): in questi termini M. T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, terza ed., Giappichelli, 2013, 119.

²³⁴ Il co. 1 si riferiva, letteralmente, agli appalti di opere o di servizi "da eseguirsi nell'interno delle aziende", salve le esclusioni di cui all'art. 5.

²³⁵ A proposito di tale passaggio, cfr., diffusamente, M. Nicolosi, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012, 179 ss.; nonché L. Corazza, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, cit.

²³⁶ Ripercorre attentamente i principali momenti evolutivi della norma in parola M. M. Mutarelli, *Vicende e prospettive della responsabilità solidale del committente quale tecnica di regolazione del mercato*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, 434 ss.

²³⁷ Così la giurisprudenza sulla L. 1369/1960 interpretava la nozione di "appalto interno all'azienda" (cfr. V. Ferrante - M. Bricchi, *Solidarietà e responsabilità del committente nella disciplina dell'appalto alla luce della più recente giurisprudenza*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2012, II, 467 s., i quali accusano siffatta giurisprudenza di aver surrettiziamente esteso la regola della responsabilità solidale a "ogni caso di appalto"). Tra le pronunce più prossime, Cass. 3 luglio 2009, n. 15689, in *Banca Dati DeJure*; e Cass. 19 marzo 2008, n. 7384, in *Banca Dati Leggi d'Italia*. In senso apparentemente contrario v., però, Cass. 26 giugno 1998, n. 6347, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1998, con nota critica di L. Corazza, *Appalti «interni» all'azienda: inadeguatezza del criterio topografico alla luce delle*

anche agli eventuali subappalti. In più, grazie al recente intervento esegetico della Corte Costituzionale²³⁸, il medesimo precetto è applicabile anche nei casi di subfornitura di cui alla L. n. 192 del 1998²³⁹, indipendentemente dal fatto che tale ultima fattispecie sia considerata come un mero sottotipo o equivalente dell'appalto, ovvero come un negozio differente.

La Corte è giunta a tale conclusione, che disattende la prospettazione del Giudice *a quo*²⁴⁰ e della dottrina maggioritaria²⁴¹, affermando la natura generale della

tecniche di esternalizzazione dell'impresa, 854 ss. Sostiene invece che quest'ultima sentenza "non segna [...] un ritorno alla nozione topografica" M. Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, 2002, 158 (nt. 84).

²³⁸ Corte Cost. 6 dicembre 2017, n. 254. In dottrina: G. Calvellini, *La responsabilità solidale al di là dei confini dell'appalto, fino alla subfornitura (e oltre)*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, II, 298 ss.; I. Alvino, *Appalto, subfornitura, lavoro indiretto: la Corte costituzionale amplia l'ambito di applicazione della responsabilità solidale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, II, 242 ss.; M. Del Frate, *La Corte costituzionale sull'applicabilità della responsabilità solidale alla subfornitura: divisibile il risultato ma non il metodo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 611 ss.; A. Sitzia, *Subfornitura e responsabilità solidale: "ratio legis" e "lavoro indiretto" secondo la Consulta*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2018, 261 ss.; A. Tagliente, *L'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003: la responsabilità solidale del committente quale principio generale in tutti i fenomeni di decentramento produttivo?*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2018, 585 ss.

²³⁹ Per una prospettiva giuslavoristica, M. Marinelli, *La subfornitura*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1645 ss.

²⁴⁰ App. Venezia, ord. 13 luglio 2016, su cui v. le note di F. Gadaleta, *Sulla possibile incostituzionalità dell'articolo 29 del decreto legislativo n. 276/2003: quando l'incertezza sulla nozione di appalto ai fini del diritto del lavoro lede i diritti dei lavoratori di un'impresa in subfornitura*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 489 ss.; e di E. Villa, *Considerazioni sulla non applicabilità dell'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 alla subfornitura*, in *Labor - Il Lavoro nel Diritto*, 2017, 102 ss.

²⁴¹ Cfr., senza pretesa di esaustività, R. Romei, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 517; I. Alvino, *L'appalto e i suoi confini*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 42 ss.; L. Imberti, *Il trattamento economico e normativo*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 78; M. T. Carinci, *Il concetto di appalto rilevante ai fini delle tutele giuslavoristiche e la distinzione da fattispecie limitrofe*, *ibid.*, 26 ss., che pure si mostra possibilista e auspica un intervento de *jure condendo*; in questo senso anche D. Izzi, *La responsabilità solidale negli appalti: una tutela in declino?*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2013, 646. Ma in senso opposto, v. anche E. Villa, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, 2017, 244 ss.; D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., 72 s.

responsabilità solidale rispetto all'ambito del "lavoro indiretto". Il naturale corollario di questa tesi, autorevolmente avallata dal Giudice delle Leggi, è che lo stesso principio potrebbe trovare applicazione (mediante il criterio dell'analogia) anche negli altri casi di utilizzazione indiretta di forza lavoro²⁴² in cui la sua operatività non sia espressamente esclusa (o che non siano disciplinate diversamente)²⁴³.

Senza approfondire la questione relativa alla portata generale o speciale della responsabilità solidale nei casi di giovamento indiretto della prestazione altrui (cosa che esula dalle finalità della presente indagine), bisogna riconoscere che, in effetti, questa tecnica è adottata con riferimento a molteplici fattispecie nel quadro del decentramento produttivo fisiologico. A titolo meramente esemplificativo, possono qui essere richiamati: l'art. 35, co. 2, del D. Lgs. n. 81 del 2015, sulla somministrazione; l'art. 2112, co. 2, c. c., in tema di trasferimento d'azienda; l'art. 4, co. 4, del D. Lgs. n. 136 del 2016, circa il distacco transnazionale di manodopera; l'art. 83-*bis*, co. 4-*ter*, del D. L. n. 112 del 2008, conv. con modificazioni dalla L. n. 133 del 2008, in materia di autotrasporto di cose²⁴⁴.

La seconda tecnica²⁴⁵ afferente al modello in esame può essere ricostruita nei termini di un dovere di diligenza o di vigilanza²⁴⁶. Rispetto alla responsabilità

²⁴² Per una ricognizione di tali figure, v. D. Garofalo, *Le fattispecie contermini all'appalto*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 159 ss.

²⁴³ Così E. Villa, *I nuovi confini della responsabilità solidale*, in *Labor - Il Lavoro nel Diritto*, 2018, *passim*; nonché, con piglio critico, I. Alvino, *Appalto, subfornitura, lavoro indiretto: la Corte costituzionale amplia l'ambito di applicazione della responsabilità solidale*, cit., 242 ss.

²⁴⁴ Su cui v. S. M. Corso, *La solidarietà oltre l'appalto: la responsabilità tra committente e vettore per i trattamenti retributivi, contributivi ed assicurativi dei lavoratori nell'autotrasporto di cose*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, I, 319 ss.

²⁴⁵ Un'ulteriore tecnica che, pur non rientrando strettamente nella definizione data del modello, potrebbe esservi ricondotta per analogia di funzionamento, consiste nella parità di trattamento tra dipendenti direttamente assunti dall'impresa "esternalizzante" (qualunque sia lo schema giuridico attraverso cui il processo è posto in essere) e quelli ingaggiati tramite un terzo (per tutti, R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., 19 s.; A. Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, cit., 33 s.). Tuttavia, essa rischia gravemente di risultare inservibile nel contesto delle GVC, non solo per la difficoltà di individuare un *tertium comparationis* all'interno di complesse operazioni economiche transfrontaliere, ma anche, in una

solidale, avente carattere eminentemente rimediale (e dunque *ex post*), il dovere di vigilanza agisce principalmente sul piano della prevenzione. Ciò non toglie, però, che gli esiti concreti di responsabilizzazione delle scelte di approvvigionamento delle imprese siano perlopiù gli stessi.

Per tale ragione, talvolta si tende a fare ricorso a entrambe le tecniche in maniera complementare, consentendo ai datori di lavoro “diligenti” di sottrarsi al regime della responsabilità solidale²⁴⁷. È questo il caso, per esempio, dell’art. 83-*bis* del D. L. 112/2008 e dell’art. 12 della Dir. 2014/67/UE, entrambi già ricordati²⁴⁸.

Al di fuori delle ipotesi anzidette, l’obbligo di vigilanza viene vastamente adoperato, non soltanto in Italia, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori coinvolti in realtà produttive complesse; specialmente laddove la presenza di più imprese distinte all’interno di un unico luogo richiede la predisposizione di sistemi di prevenzione comuni, che tengano conto dell’organizzazione del lavoro nella sua interezza.

Il principio in esame è già in qualche modo suggerito dalla Convenzione OIL n. 155, dedicata proprio alla “salute e sicurezza sul lavoro” (“*occupational safety*

(eventuale) fase successiva, per la probabile incommensurabilità fra le condizioni di lavoro praticate presso Stati differenti (magari economicamente e socialmente molto distanti fra loro).

²⁴⁶ In proposito, S. Leader, *Enterprise-Network and Enterprise-Groups: Trends and National/International Experiences. The Duty of Care*, in A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017, 121 ss. L’impiegabilità di questa tecnica all’interno delle catene del valore sarà oggetto di ulteriore approfondimento nel corso dei capp. seguenti.

²⁴⁷ Per un’approfondita disamina dell’argomento, v. D. Izzi, *La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti di lavoro: sperimentazioni concluse e in corso*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, 810 ss.

²⁴⁸ Un’opzione normativa parzialmente diversa è stata invece prevista, per un breve periodo (dall’entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, al D. L. n. 25 del 2017), all’art. 29, co. 2, del D. Lgs. 276/2003, il quale attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla responsabilità solidale individuando “metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti” (così D. Izzi, *Appalti e responsabilità solidale*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 97 s.; G. Gamberini - D. Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2014, *passim*; P. Chieco, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, 1001 s.; *contra* C. Cordella, *Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, 537).

and health)”²⁴⁹. L’art. 17 stabilisce, infatti, che “ogniquale volta diverse imprese operino simultaneamente sullo stesso luogo di lavoro, queste imprese dovranno collaborare per applicare le disposizioni della presente Convenzione”²⁵⁰.

Ancora più puntuali e avanzate, dal punto di vista qui adottato, risultano poi le “Linee Guida” elaborate dalla medesima Organizzazione²⁵¹. In particolare, al par. 3.10.5.1, si invitano i datori di lavoro, intesi quali titolari dell’organizzazione in cui i lavoratori sono inseriti²⁵², a porre in essere “arrangiamenti [...] per assicurare che i requisiti dell’organizzazione in materia di salute e sicurezza siano applicati ai contraenti e ai loro dipendenti”²⁵³. In più, al successivo par. 3.10.5.2, sono indicate alcune misure destinate ai “contraenti che lavorano sul posto” (“*contractors working on-site*”)²⁵⁴.

²⁴⁹ La Convenzione, che costituisce lo strumento generale dell’Organizzazione in materia (svariate altre convenzioni hanno per oggetto settori o rischi specifici), ha ricevuto, a tutto settembre 2019, 68 ratifiche, tra le quali manca quella dell’Italia. In argomento v., per tutti, E. Ales, *ILO Convention 155. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1392 ss.; nonché la ponderosa J. M. Stellman (a cura di), *Encyclopaedia of occupational health and safety*, quarta ed., International Labour Office, 1998, oggi anche *on-line* all’indirizzo <http://www.iloencyclopaedia.org> (visitato nel settembre 2019).

²⁵⁰ Traduzione non ufficiale curata dall’Ufficio OIL di Roma (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_190036.pdf - visitato nel settembre 2019).

²⁵¹ International Labour Office, *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*, seconda ed., International Labour Organization 2009.

²⁵² Il medesimo approccio sostanzialistico si riscontra anche nell’impostazione del D. Lgs. n. 81 del 2008 (segnatamente all’art. 2, co. 1, lett. b), su cui v., *amplius*, C. Lazzari, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, FrancoAngeli, 2015, 15 ss. e 44 ss.), così come nella maggior parte degli ordinamenti europei: cfr. E. Ales, *Occupational Health and Safety: a comparative perspective*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 419 ss.

²⁵³ Letteralmente tradotto dall’inglese: “*Arrangements [...] for ensuring that the organization’s safety and health requirements [...] are applied to contractors and their workers*”.

²⁵⁴ Per esempio: inclusione di criteri concernenti la salute e la sicurezza nelle procedure di selezione (lett. a)); predisposizione di meccanismi di comunicazione e coordinamento effettivi e costanti prima dell’inizio dei lavori (lett. b)); sensibilizzazione e formazione del contraente e dei suoi dipendenti circa i rischi del luogo di lavoro (lett. d)); monitoraggio regolare (lett. e)).

Anche a livello europeo²⁵⁵, la Direttiva 89/391/CEE, “concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro” (c.d. Direttiva quadro), sancisce, oltre ai consueti doveri di cooperazione tra imprese (art. 6, par. 4), alcuni obblighi gravanti specificamente sul datore di lavoro che fa intervenire terzi all'interno della propria impresa o stabilimento. Nel dettaglio, costui è tenuto a prendere “le misure appropriate” affinché detti terzi ricevano “adeguate informazioni” circa i rischi specifici destinate ai loro dipendenti (art. 10, par. 2). Nella medesima ottica, il datore di lavoro deve anche “assicurarsi” che i lavoratori in questione “abbiano ricevuto istruzioni adeguate circa i rischi per la sicurezza e la salute durante la loro attività nella sua impresa o nel suo stabilimento” (art. 12, par. 2).

Queste norme sono state attuate in Italia, da ultimo, attraverso il D. Lgs. n. 81 del 2008²⁵⁶, c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'art. 26²⁵⁷ si applica “in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda [...], nonché

²⁵⁵ Per un'introduzione sul sistema normativo UE in materia di salute e sicurezza, v. B. Valdés de la Vega, *Occupational Health and Safety: an EU Law Perspective*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 1 ss.; L. Angelini, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015 48 ss.

²⁵⁶ In proposito, si vedano F. Basenghi - L. E. Golzio - A. Zini (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsoa, 2009; M. Tiraboschi - L. Fantini (a cura di), *Il testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, 2009; A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro. Testo Unico 9 aprile 2008, n. 81 con le modifiche del Decreto correttivo 3 agosto 2009, n. 106*, quarta ed., Cedam, 2010; L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro: d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, 2011; P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, I. In generale sull'obbligo di sicurezza, P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. Schlesinger (fondato da) - F. D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, 2008; M. Lai, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2017; M. Vincieri, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017.

²⁵⁷ Se l'art. 26 costituisce la norma cardine per la tutela della sicurezza negli appalti, essa non è comunque l'unica previsione in materia contenuta nel Testo Unico. Per una visione d'insieme: E. Ales, *La sicurezza sul lavoro nei «teatri lavorativi complessi»*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, 388 ss.

nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo²⁵⁸.

A parte la verifica della "idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi" (co. 1, lett. a)), i quali devono essere opportunamente informati circa i "rischi specifici" e le "misure di prevenzione e di emergenza" (*ibid.*, lett. b)), il datore di lavoro/committente "promuove la cooperazione e il coordinamento", limitatamente al contesto sopra indicato, "elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze" (co. 3, primo periodo)²⁵⁹. A chiusura del sistema, il co. 4 introduce un ulteriore regime di responsabilità solidale²⁶⁰ "per tutti i danni²⁶¹ per i quali il lavoratore, dipendente

²⁵⁸ Il legislatore ha dunque combinato un criterio topografico con uno più propriamente funzionale, cui è aggiunto il limite della "disponibilità giuridica dei luoghi", in quanto "solo accedendo agli ambienti di lavoro il committente è in grado di controllare quali siano i pericoli da considerare" (M. T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, cit., 163). Proprio per questa ragione, P. Pascucci, 3 agosto 2007 - 3 agosto 2009. *Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il Titolo I del d.lgs. 81/2008 modificato dal d.lgs. 106/2009*, Aras, 2011, 162 s. reputa che sarebbe stato preferibile parlare di "disponibilità materiale". In argomento, v., diffusamente, C. Cester - E. Pasqualetto, *Il campo di applicazione dell'art. 26 del Testo Unico n. 81/2008*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 99 ss.

²⁵⁹ Per una comparazione circa le norme in materia di cooperazione tra imprese in Austria, Francia e Spagna, v., nell'ordine, E. Kohlbacher - F. Marhold, *Occupational Health and Safety in Austria: "The Labour Inspectorate is Watching You"*, 36 s.; C. Sachs-Durand, *Occupational Health and Safety in France: A Good Formal Protection, but a Problematic Efficiency*, 106 s.; J. Aparicio Tovar, *Occupational Health and Safety in Spain: A Formidable Array of Employers' Liabilities*, 261 s.; tutti in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013.

²⁶⁰ Già prima dell'entrata in vigore del Testo Unico del 2008 (e pure del D. Lgs. n. 626 del 1994), la giurisprudenza aveva creato, in via pretoria, forme di corresponsabilità tra committente e appaltatore nel caso di indebita ingerenza del primo, di appalti c.d. promiscui o di appalti c.d. scorporati, ovvero per *culpa in eligendo* (per questa tripartizione, si veda V. Pasquarella, *La tutela della salute e della sicurezza negli appalti*, in M. Aimò - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 142 ss.). Ad un risultato funzionalmente analogo è pervenuta anche la *case law* britannica configurando, a determinate condizioni, un "dovere di vigilanza" ("*duty of care*") in capo alla società madre nei confronti dei dipendenti delle società figlie: cfr. A.

dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato” dall'INAIL o dall'IPSEMA, confermando ancora la stretta interconnessione esistente tra le due tecniche, preventiva e rimediabile²⁶².

Quest'ultimo modello regolativo appare senza dubbio più adattabile alla natura dinamica e mutevole delle GVC. Esso non incide sulla struttura del rapporto di lavoro, né richiede che intercorra alcuna interazione tra il terzo, che assume una posizione di garanzia, e il lavoratore. Semplicemente, si sfrutta il potere di conformazione dell'impresa *leader* per assicurare il rispetto di certi *standard* lungo tutta la filiera.

Ciò non toglie, però, che si tratti pur sempre di discipline parziali, il cui ancoraggio a singole forme di esternalizzazione²⁶³, che assumono solitamente la veste di un rapporto contrattuale, ne preclude una volta di più l'efficacia extraterritoriale²⁶⁴. Infatti, se l'operatività delle tecniche in esame deriva dalla

Sanger, *Crossing the corporate veil: the duty of care owed by a parent company to the employees of its subsidiary*, in *Cambridge Law Journal*, 2012, 478 ss.

²⁶¹ Sono però esclusi, giusta la previsione di cui al periodo successivo, i “danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici”.

²⁶² La dottrina maggioritaria ritiene che l'ambito di operatività di questa norma non sia circoscritto agli appalti interni, mancando un esplicito rinvio in tal senso: cfr. S. Rossi, *L'obbligo di sicurezza negli appalti*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 59 s.; O. Bonardi, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 889 ss.; M. Tremolada, *Responsabilità solidale e sicurezza del lavoro negli appalti*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 184 ss.; G. Ludovico, *Sui limiti e contenuti della responsabilità solidale negli appalti per danni da infortunio e malattia professionale*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2011, 572 ss. *Contra*, connettendo il co. 4 con gli obblighi previsti dagli altri commi dell'art. 26, P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087, cit.*, 199 ss.; I. Marimpietri, *Osservazioni minime in materia di appalto e sicurezza sul lavoro*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Jovene, 2011, 1080.

²⁶³ Nel caso (di alcune) delle discipline su salute e sicurezza, è richiesta inoltre una certa contiguità fisica tra il datore di lavoro e il terzo obbligato.

²⁶⁴ Cfr. anche R. Del Punta, *Lost in Externalisation: A Regulatory Failure of Labour Law?*, in A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017, 98, secondo cui, “quando l'esternalizzazione diventa delocalizzazione, cioè quando esce dai confini nazionali, [...] la legislazione è del tutto incapace di seguirla” (“when outsourcing becomes offshoring, that is when it goes beyond national borders, [...] legislation is totally unable to follow it”).

stipulazione del contratto commerciale²⁶⁵, ne consegue che essa viene meno laddove la legge applicabile al suddetto contratto non contempli ipotesi di responsabilità per soggetti terzi²⁶⁶.

Un più sicuro sistema per garantire la portabilità del regime obbligatorio, in maniera di fatto speculare a quanto avviene, per i lavoratori, con il distacco transnazionale, potrebbe allora consistere nella sostituzione del criterio oggettivo (il contratto) con uno soggettivo (l'impresa). In sostanza, gli Stati dove hanno la sede le società che costituiscono i punti nevralgici delle diverse catene del valore dovrebbero stabilire, a monte, degli obblighi di diligenza gravanti sulle società in questione²⁶⁷. Senonché, la natura meramente privatistica dei meccanismi di esecuzione di queste misure potrebbe renderle difficilmente accessibili proprio a quei lavoratori, geograficamente e socialmente lontani, che ne dovrebbero paradossalmente essere il naturale beneficiario.

Insomma, sebbene rappresenti il terreno d'elezione, tra quelli analizzati, per la ricerca di una risposta giuridica al *rebus* delle GVC²⁶⁸, la responsabilità del terzo,

²⁶⁵ Anche se si accetta la tesi dell'obbligazione soggettivamente complessa (quindi, con identità di *causa obligandi*), sostenuta in dottrina a proposito della responsabilità solidale (così, ad esempio, L. Corazza, *Appunti in tema di obbligazioni solidali e rapporto di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1997, I, in particolare 88 ss., che giunge a tale conclusione ipotizzando l'esistenza di un collegamento negoziale necessario tra contratto di lavoro e contratto commerciale), il risultato non cambia: al limite, bisognerebbe spostare l'attenzione dalla legge che regola il contratto commerciale a quella che disciplina il contratto di lavoro, sempre che la funzione assolta da quest'ultimo sia ritenuta assorbente nell'economia dell'operazione, al punto da attrarre tale operazione nell'orbita dei criteri di collegamento che gli sono propri.

²⁶⁶ In verità, qui si porrebbe, a monte, una delicata questione di diritto internazionale privato, relativa alla qualificazione della fattispecie in termini di responsabilità contrattuale o extracontrattuale. Infatti, se si esclude l'esistenza di un collegamento negoziale tra il contratto di lavoro e quello commerciale, si deve allora riconoscere che la fonte dell'obbligazione gravante sul soggetto terzo, pur essendo in sé di origine contrattuale, non deriva da un contratto di cui siano contemporaneamente parti l'attore (il lavoratore) e il convenuto (in ipotesi, colui che ha un rapporto d'affari con il datore di lavoro formale, e che si giova indirettamente della prestazione resa dal lavoratore).

²⁶⁷ Per la trasposizione in diritto positivo di questa opzione regolativa, cfr. *infra*, in particolare il cap. 3.

²⁶⁸ Argomenta a favore della "third party liability" nell'ordinamento interno statunitense B. Rogers, *Toward third-party liability for wage theft*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2010, 1 ss.; nonché, dopo aver comparato alcune norme dei sistemi tedesco, americano e giapponese, M. Toki, *How Are Third Parties Regulated by Labor Laws?*, in S. Bellomo - A.

per come è normalmente concepita negli ordinamenti lavoristici, lascia ancora insoddisfatti quanto alle sue reali capacità di riuscita.

4. Conclusione e piano dell'opera

Alla luce delle considerazioni che precedono, sembra di potersi affermare che gli istituti tradizionali del diritto del lavoro risultano scarsamente efficaci quando si tratta di disciplinare un fenomeno relativamente nuovo, nonché geograficamente e soggettivamente disperso, come quello delle GVC. Appare dunque necessario esplorare orizzonti normativi inediti, non solo sul piano delle tecniche, ma anche su quelle delle fonti e degli attori, al fine di erigere, partendo dall'esistente, architetture giuridiche aggiornate, che meglio si attaglino agli attuali assetti del capitalismo globale (*rectius*, transnazionale).

A tale scopo, nei capitoli che seguono si procederà a un esame critico dei più importanti e innovativi sistemi di regolamentazione dell'impatto sociale delle catene globali del valore, presi sia isolatamente, sia nelle loro interazioni (attuali o potenziali), nel tentativo di mettere in luce il contributo di ciascuno alla soluzione del problema.

In particolare, nel secondo capitolo si guarderà così agli strumenti che consentono la fondazione di nuovi principi, largamente accettati, in materia di *business* e diritti sociali. Si tratta ovviamente dei diversi documenti internazionali, di matrice essenzialmente *soft*, ma comunque dotati di notevole autorevolezza.

Successivamente, nel capitolo terzo, saranno confrontate le fonti nazionali, purché abbiano, nel loro DNA, una portata che trascenda i confini del singolo Stato e

Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 14 ss. Sotto il profilo specifico della responsabilità solidale (peraltro, inizialmente di matrice negoziale) estesa all'intera GSC, e in una prospettiva più marcatamente sociologica, cfr. infine M. Anner - J. Bair - J. Blasi, *Toward joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2013, 1 ss.

della singola impresa. In questo modo sarà possibile sperimentare l'impatto dei principi enucleati nelle fonti internazionali anzidette, così come la loro traducibilità in linguaggio *hard*.

Infine, si passerà ad analizzare le prassi delle relazioni industriali transnazionali, sempre più fitte e dai risultati alquanto disparati. Si tratta qui di un percorso ben più risalente, e parallelo, rispetto a quello delle fonti trattate nei due capitoli che precedono; eppure, il loro innesto in un unico *corpus* para-ordinamentale appare oggi non solo possibile, ma anche indispensabile per garantire la sostenibilità del quadro generale.

Capitolo II

I principi internazionali

1. Le iniziative delle Nazioni Unite

1.1. L'importanza centrale dei Guiding Principles

Una disamina dei principi internazionali rilevanti in materia di catene del valore e diritto del lavoro (*rectius*, diritto della persona-lavoratore) non può che prendere abbrivio dai *Guiding Principles on Business and Human Rights*, sviluppati dalle Nazioni Unite a partire dal rapporto redatto nel 2008 dal prof. John Ruggie, in qualità di Rappresentante Speciale del Segretario Generale della suddetta Organizzazione sul tema dei diritti umani²⁶⁹.

Questa scelta, in qualche modo obbligata, non è evidentemente dettata da ragioni di carattere cronologico, stante il fatto che altre iniziative concernenti la c.d. responsabilità sociale²⁷⁰ delle MNC erano già state adottate²⁷¹, a livello

²⁶⁹ Il percorso e le motivazioni del Rappresentante Speciale nell'esecuzione del mandato (*rectius*, dei mandati) ricevuto sono raccontati da Ruggie stesso in J. G. Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*, Norton, 2013.

²⁷⁰ I contributi sulla c.d. "responsabilità sociale d'impresa" sono incalcolabili. Per una prospettiva lavoristico-sociale nella dottrina italiana si segnalano, senza alcuna pretesa di esaustività, L. Montuschi - P. Tullini (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, Zanichelli, 2006; A. Perulli (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007; M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012.

internazionale, almeno a cominciare dagli anni Settanta del secolo scorso²⁷². Essa deriva piuttosto dalla constatazione dell'influenza che i citati Principi hanno avuto, non solo su (buona parte di) quelle iniziative sopra ricordate - di recente sottoposte a revisione con l'intento dichiarato di conformarle, tra l'altro, proprio alle indicazioni contenute nei *Guiding Principles*²⁷³ -; ma anche sui legislatori e sugli organismi politici nazionali e regionali²⁷⁴, nonché sulle prassi delle relazioni industriali e del sindacalismo internazionale²⁷⁵.

Del resto, lo stesso percorso che portò all'approvazione degli atti citati nacque in sostanza dalle ceneri di un precedente progetto²⁷⁶, per certi versi più ambizioso,

²⁷¹ Per rimanere nell'ambito delle Nazioni Unite, si pensi al Patto Mondiale (in inglese *Global Compact*), promosso dall'allora Segretario Generale, Kofi Annan. Si tratta di un programma lanciato ufficialmente nel 2000 con l'obiettivo di promuovere, su base volontaria, un modello di impresa socialmente responsabile fondato su valori internazionalmente condivisi. Sul rapporto tra il Patto Mondiale e il documento di Ruggie del 2008, si veda, da un punto d'osservazione privilegiato, U. A. Wynhoven, *The Protect-Respect-Remedy Framework and the United Nations Global Compact*, in *Santa Clara Journal of International Law*, 2011, 81 ss. Per un raffronto fra le tre più recenti iniziative dell'ONU sul tema, cfr. invece D. Weissbrodt, *Human Rights Standards Concerning Transnational Corporations and Other Business Entities*, in *Minnesota Journal of International Law*, 2014, 135 ss.; e, in una prospettiva più politologica, N. Seppala, *Business and the International Human Rights Regime: A Comparison of UN Initiatives*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 401 ss.

²⁷² In particolare, si possono ricordare le *Linee Guida per le Imprese Multinazionali* dell'OCSE, la cui prima versione risale al 1976, e la *Dichiarazione Tripartita sui Principi concernenti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale*, adottata per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione dell'OIL nel 1977.

²⁷³ Cfr., ad esempio, la Prefazione all'ultima edizione delle Linee Guida dell'OCSE (2011), ovvero il Preambolo della più recente versione della Dichiarazione Tripartita dell'OIL (2017). Sull'argomento si tornerà più diffusamente in seguito.

²⁷⁴ In proposito, si veda il cap. 3.

²⁷⁵ Si veda ad esempio la reazione (di generale apprezzamento) al *Framework* di Ruggie (su cui, v. *infra*) da parte dell'allora coordinatore del Consiglio delle Federazioni Sindacali Internazionali (*Council of Global Unions*), Jim Baker: *Global Agreements and Protect, Respect, Remedy*, 2011. Inoltre, la Confederazione Internazionale dei Sindacati (*International Trade Union Confederation - ITUC*) ha redatto, nel 2012, una guida in materia rivolta proprio ai sindacalisti: *The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights. A Guide for Trade Unionists*.

²⁷⁶ Simbolicamente, l'atto di passaggio può essere identificato nel rapporto dell'Alto Commissario per i diritti umani "sulle responsabilità delle TNC e delle imprese correlate con riguardo ai diritti umani" ("*on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*"), n. E/CN.4/2005/91, del 15 febbraio 2005. Sulla transizione in parola, cfr. S. Jerbi, *Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next*, in *Human*

concepito sempre in seno alle Nazioni Unite: quello delle *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights* (d'ora in avanti *UN Norms* o solo *Norms*)²⁷⁷. Infatti, pur essendo state approvate dalla Sotto-Commissione per la Promozione e la Protezione dei Diritti Umani, le *Norms*, dopo un generico apprezzamento da parte della Commissione per i Diritti Umani, furono classificate come “prive di valore giuridico”²⁷⁸.

In quest'ottica, si deve allora riconoscere fin da subito che i Principi elaborati da Ruggie, malgrado i limiti che saranno messi in evidenza nel corso della trattazione, hanno il merito indiscutibile di aver suscitato un acceso dibattito, accademico e politico, intorno al ruolo che le grandi imprese transnazionali possono e devono giocare con riferimento alla salvaguardia dei diritti umani. Inoltre, come si vedrà meglio in seguito, essi hanno introdotto un approccio normativo per molti aspetti nuovo rispetto all'argomento in questione²⁷⁹, innescando peraltro un processo regolativo che sembra aver superato le stesse aspettative contenute nel mandato originariamente conferito al Rappresentante

Rights Quarterly, 2009, 304 ss.; nonché, con una vena di sarcasmo, da parte di colui che fu uno dei redattori e dei principali fautori delle *Norms*, D. Weissbrodt, *International Standard-Setting on the Human Rights Responsibilities of Businesses*, in *Berkeley Journal of International Law*, 2008, 389 ss.

²⁷⁷ Documento n. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 del 26 agosto 2003. Per un inquadramento: D. Weissbrodt - M. Kruger, *Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, in *American Journal of International Law*, 2003, 901 ss.; J. Campagna, *United Nations norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights: the international community asserts binding law on the global rule makers*, in *John Marshall Law Review*, 2003, 1205 ss.; T. Rule, *Using “Norms” to Change International Law: UN Human Rights Laws Sneaking in Through the Back Door*, in *Chicago Journal of International Law*, 2004, 325 ss.

²⁷⁸ “No legal standing”: in questi termini si espresse la suddetta Commissione nella Decisione 2004/116 del 20 aprile 2004.

²⁷⁹ Per una contestualizzazione dei Principi nel quadro del movimento internazionale relativo al tema in parola, v. J. Nolan, *Mapping the movement: the business and human rights regulatory framework*, in D. Baumann-Pauly - J. Nolan (a cura di), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*, Routledge, 2016, 32 ss.

Speciale dall'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani²⁸⁰.

In particolare, in base al predetto mandato, il Rappresentante Speciale avrebbe dovuto fornire raccomandazioni con lo scopo di²⁸¹:

- A. identificare gli *standard* di responsabilità sociale applicabili alle imprese;
- B. comprendere quale possa essere il ruolo dello Stato e quello delle imprese nel garantire il rispetto dei diritti umani;
- C. chiarire i concetti di “complicità” e “sfera di influenza” e le loro possibili implicazioni;
- D. sviluppare strumenti per misurare l'impatto sui diritti umani delle attività imprenditoriali;
- E. predisporre un compendio delle migliori pratiche.

A tal fine, egli avrebbe dovuto consultarsi in maniera continuativa con i diversi portatori di interessi²⁸², tra i quali vengono espressamente menzionati Stati,

²⁸⁰ Risoluzione 2005/69, *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*. Per la precisione, la Risoluzione in esame chiedeva al Segretario Generale di nominare un rappresentante speciale sulla questione dei diritti umani e le MNC (“*on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*”), il cui mandato era circoscritto nei termini che seguono nel testo (cfr. par. 1 della Risoluzione).

²⁸¹ V. anche la versione completa in inglese: “(a) *To identify and clarify standards of corporate responsibility and accountability for transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights; (b) To elaborate on the role of States in effectively regulating and adjudicating the role of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, including through international cooperation; (c) To research and clarify the implications for transnational corporations and other business enterprises of concepts such as “complicity” and “sphere of influence”; (d) To develop materials and methodologies for undertaking human rights impact assessments of the activities of transnational corporations and other business enterprises; (e) To compile a compendium of best practices of States and transnational corporations and other business enterprises*”.

²⁸² Delle numerose consultazioni effettuate è dato ampiamente conto in diversi documenti intermedi che precedono e accompagnano il rapporto del 2008: fra questi, v. J. G. Ruggie, *Human Rights Policies and Management Practices: Results from questionnaire surveys of Governments and Fortune Global 500 firms*, A/HRC/4/35/Add.3, 28 febbraio 2007; J. G. Ruggie, *Summary of five multi-stakeholder consultations*, A/HRC/8/5/Add.1, 23 aprile 2008. Secondo K. Buhmann, *The Development of the ‘UN Framework’: A Pragmatic Process Towards a Pragmatic Output*, in

organizzazioni internazionali come l'OIL e l'OCSE, ma anche imprese e sindacati, nonché altri enti rappresentativi della società civile²⁸³.

1.2. Il Framework “Protect, Respect, Remedy” del 2008

Così, nel 2008, in esecuzione del mandato ricevuto, il Rappresentante Speciale John Ruggie sottopose all'attenzione della Commissione un primo rapporto (di seguito anche *Framework*²⁸⁴), in cui era presentato “un quadro teorico e di politiche che funga da punto di riferimento nel dibattito su attività imprenditoriale e diritti umani e da guida per tutti i soggetti coinvolti”²⁸⁵. Tale rapporto propone l'adozione di un approccio integrato²⁸⁶ al tema della tutela dei diritti umani, basato sull'individuazione di precisi e interrelati campi di responsabilità in capo agli Stati e alle imprese, nei rispettivi domini.

In particolare, esso enuclea tre principi fondamentali²⁸⁷, articolati come segue:

R. Mares (a cura di), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*, Martinus Nijhoff, 2012, 86, questo “insolito” (“*unusual*”) processo di consultazione ha contribuito ad accrescere il grado di legittimazione di quello che ne è stato il prodotto, assicurandone l'ampia accettazione (“*the broad acceptance*”).

²⁸³ Cfr. in particolare il par. 3: “[...] *to consult on an ongoing basis with all stakeholders, including States, the Global Compact, international and regional organizations such as the International Labour Organization, the United Nations Conference on Trade and Development, the United Nations Environment Programme and the Organization for Economic Co-operation and Development, transnational corporations and other business enterprises, and civil society, including employers' organizations, workers' organizations, indigenous and other affected communities and non-governmental organizations*”.

²⁸⁴ J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, A/HRC/8/5, 7 aprile 2008.

²⁸⁵ Personalmente tradotto dall'inglese: “*a conceptual and policy framework to anchor the business and human rights debate, and to help guide all relevant actors*”.

²⁸⁶ Cfr. K. Buhmann, *Business and human rights: Understanding the UN guiding principles from the perspective of transnational business governance interactions*, in *Transnational Legal Theory*, 2015, 399 ss.

²⁸⁷ Tra gli altri, v. il par. 9 del documento: “*The framework rests on differentiated but complementary responsibilities. It comprises three core principles: the State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business; the corporate responsibility to respect human rights; and the need for more effective access to remedies [...]*”. In realtà, questa tripartizione non è del tutto nuova nel discorso su diritti umani e imprese: in una forma meno netta,

1. il dovere di tutelare i diritti umani da parte degli Stati²⁸⁸;
2. la responsabilità di rispettare tali diritti da parte delle imprese²⁸⁹;
3. la necessità di un effettivo accesso a meccanismi rimediali in caso di violazione.

L'approccio integrato si rende necessario per superare il già citato *governance gap* creato dalla globalizzazione economica²⁹⁰, così come la mancanza di un sistema normativo capace di disciplinare efficacemente le moderne pratiche di *business*²⁹¹ poste in essere dalle imprese (transnazionali e non²⁹²).

In quest'ottica, è utile sottolineare fin d'ora come alle MNC non sia attribuito un ruolo esclusivamente passivo, quali oggetto di regolazione eteronoma (da parte degli Stati): al contrario, nell'ambito della loro sfera d'influenza (di cui si dirà in seguito), esse devono farsi soggetti attivi della tutela dei diritti umani²⁹³.

Anzi, uno dei compiti principali degli Stati, secondo il rapporto, è proprio quello di favorire lo sviluppo di una cultura d'impresa rispettosa dei diritti umani²⁹⁴, sia

essa compare già in International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations*, 2002.

²⁸⁸ In argomento, per il taglio particolarmente coerente con l'impostazione qui adottata, v. B. Delzangles, *L'obligation de protéger les droit de l'homme contre les atteintes commises par les entreprises*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 83 ss.; nonché, in una prospettiva più politologica, D. J. Karp, *The Concept of Human Rights Protection and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in K. Mills - D. J. Karp (a cura di), *Human Rights Protection in Global Politics. Responsibilities of States and Non-State Actors*, Palgrave Macmillan, 2015, 137 ss.

²⁸⁹ Si veda da ultimo la recente ricostruzione, di impronta assai pragmatica, di A. Newton, *The Business of Human Rights: Best Practice and the UN Guiding Principles*, Routledge, 2019.

²⁹⁰ V. par. 11

²⁹¹ Parr. 13-14.

²⁹² Par. 15.

²⁹³ Giova però sottolineare che gli obblighi (prevalentemente di natura morale/sociale) gravanti sulle imprese secondo Ruggie appaiono comunque meno proattivi di quelli contemplati dalle citate *UN Norms* del 2003. Queste ultime, infatti, oltre al rispetto dei diritti umani configuravano anche un esplicito dovere di promozione di tali diritti (par. 1).

²⁹⁴ Par. 29.

attraverso meccanismi promozionali²⁹⁵, imponendo ad esempio requisiti di trasparenza ovvero la pubblicazione di informazioni rilevanti²⁹⁶, sia mediante la creazione di un nesso tra *corporate culture* e l'eventuale irrogazione di sanzioni (anche) penali in presenza di determinate condotte od omissioni.

Tornando alle imprese, il Rappresentante Speciale considera prioritario definirne esattamente lo specifico campo d'azione, piuttosto che stilare un elenco tassativo di diritti del cui rispetto esse dovrebbero farsi carico²⁹⁷. Infatti, una selezione in tal senso dei diritti umani non avrebbe ragion d'essere, posto che le attività imprenditoriali sono in grado di impattare su pressoché tutti i diritti dell'uomo internazionalmente riconosciuti²⁹⁸.

Viene dunque preferito un approccio procedurale, ossia basato sulla predisposizione di tecniche di prevenzione, rispetto a uno più strettamente sostanziale, diretto all'identificazione precisa delle norme internazionali applicabili²⁹⁹. Sicché, sotto il profilo sostanziale, il Rappresentante Speciale si

²⁹⁵ In proposito, cfr. il recente saggio di M. Ferraresi, *L'adempimento datoriale degli obblighi giuslavoristici: strumenti volontari e incentivanti tra diritto e responsabilità sociale d'impresa*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, 443 ss.

²⁹⁶ Par. 30. Si vedano ad esempio alcuni dei provvedimenti normativi analizzati nel cap. 3.

²⁹⁷ Par. 51. Con ciò, Ruggie prende le distanze dall'approccio adottato nelle *Norms*, che invece identificavano, materia per materia, i diritti "fondamentali" di cui (anche) le imprese devono farsi carico: cfr. già J. G. Ruggie, *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, in *The American Journal of International Law*, 2007, 824 s. Si tratta dunque di un tipico esempio di "reflexive law", nel senso indicato da G. Teubner, *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, in *Law & Society Review*, 1983, 239 ss. Ravvisa un'evoluzione del diritto "globale" del lavoro in senso "riflessivo" (con particolare riferimento però all'attività di altre organizzazioni internazionali, come l'OIL) anche R. Rogowski, *Reflexive Labour Law in the World Society*, Elgar, 2013, specialmente 227 ss., del quale v. già R. Rogowski - T. Wilthagen (a cura di), *Reflexive Labour Law Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*, Kluwer, 1994.

²⁹⁸ Tale è l'esito dell'estensivo sondaggio realizzato nell'ambito del mandato del Rappresentante Speciale su un campione di 320 casi riportati sull'apposita pagina *web* tra il febbraio 2005 e il dicembre 2007: J. G. Ruggie, *Corporations and human rights: a survey of the scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse*, A/HRC/8/5/Add.2, 23 maggio 2008 (ma cfr. anche la lunga lista di diritti potenzialmente violabili dalle imprese, riportata al par. 52 del *Framework*).

²⁹⁹ In verità, i due approcci indicati nel testo non si escludono mutualmente, tant'è che lo stesso Ruggie, richiamando la Carta Internazionale dei Diritti Umani e le otto convenzioni fondamentali dell'OIL, finisce comunque per riempire di un contenuto sostanziale minimo le regole di *due*

accontenta di identificare, *per relationem*, un contenuto minimo di diritti largamente riconosciuti dalla comunità internazionale, richiamando, come già anticipato, la Carta Internazionale dei Diritti Umani³⁰⁰ e le otto convenzioni fondamentali dell'OIL³⁰¹.

Sul piano procedurale, invece, la responsabilità di rispettare i diritti umani, che grava sulle imprese indipendentemente dal corretto adempimento dei propri doveri da parte degli Stati³⁰², viene definita facendo ricorso a due concetti fondamentali³⁰³: quello di sfera d'influenza, che delimita l'ambito di operatività delle obbligazioni imprenditoriali, e quello di *due diligence*, che ne specifica il *modus*.

Alla chiarificazione del primo concetto sono dedicati i parr. da 65 a 72 del rapporto, nonché buona parte di un rapporto correlato³⁰⁴. In entrambi i documenti,

diligence finalizzate all'attuazione dell'obbligo di rispettare i diritti umani (cfr. par. 58) - v. anche *infra*.

³⁰⁰ Dal punto di vista giuslavoristico, il richiamo dell'*International Bill of Human Rights* fa sì che, nel novero dei diritti, siano ricompresi anche quelli riconosciuti agli artt. 6 ss. della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*), adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966. Tra questi si ricordano: il diritto a una retribuzione che offra ai lavoratori e alle loro famiglie un'esistenza dignitosa (art. 7, lett. a)); il diritto a condizioni di lavoro sane e sicure (art. 7, lett. b)); il diritto al riposo e a una ragionevole limitazione dell'orario di lavoro (art. 7, lett. d)); il diritto alla sicurezza sociale (art. 9).

³⁰¹ J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 58.

³⁰² Sicché non avrebbe senso distinguere tra obbligazioni primarie di questi ultimi e secondarie (o derivate) in capo alle MNC (cfr. par. 55).

³⁰³ Così anche W. Sanguinetti Raymond, *La cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras*, cit., 22. Sul significato e l'interazione di tali concetti, v. *amplius* B. Loeve, *Etude sphère d'influence versus due diligence. Analyse des notions de «due diligence» et de «sphère d'influence» dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises: enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE*, 13 aprile 2010, consultabile all'indirizzo https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/1_2PESP_1_Etude_sphere_dinfluence_versus_due_diligence_cle874ee9.pdf (visitato nel settembre 2019).

³⁰⁴ Si tratta di J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*, A/HRC/8/16, 15 maggio 2008.

il Rappresentante Speciale ricorda³⁰⁵ che la nozione di sfera d'influenza è stata introdotta per la prima volta nel discorso sulla responsabilità sociale d'impresa dal già citato *Global Compact* delle Nazioni Unite. Essa può essere visivamente descritta come una progressione di cerchi concentrici, che, dal sito produttivo alla *supply chain*, per giungere fino alla società civile e al governo, raffigura il grado di prossimità dei diversi agenti coinvolti a vario titolo nelle attività delle imprese e, presumibilmente, il livello di influenza che l'impresa in esame può quindi esercitare su ciascuno di questi.

Dopodiché, Ruggie cerca di dissipare una certa ambiguità riscontrata nell'uso del termine "influenza", individuandone i due significati precipui, di cui propone una revisione critica³⁰⁶. Da un lato, "influenza" come "impatto", da intendersi quale nesso di causalità tra attività d'impresa e violazione dei diritti umani; dall'altro, "influenza" come "leva"³⁰⁷, ossia come capacità dell'impresa di orientare i comportamenti di altri soggetti.

Ad avviso del Rappresentante speciale, solo il primo dei due significati appare perfettamente funzionale rispetto agli obiettivi del rapporto; mentre il secondo non sembra poter essere utilmente impiegato nella determinazione dell'ambito della responsabilità delle imprese³⁰⁸. Infatti, egli sostiene che, opinando diversamente, si finirebbe per attribuire alle imprese delle responsabilità anche per danni che

³⁰⁵ J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*, cit., par. 7; J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 66.

³⁰⁶ J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*, cit., par. 12 ss.; J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 68 ss.

³⁰⁷ Invero, il sostantivo inglese "*leverage*" appare difficilmente traducibile in italiano senza comprimerne in qualche modo lo spettro semantico. Esso, infatti, indica letteralmente l'atto di azionare una leva ("*lever*", in inglese), e, per estensione, la capacità (attuale o potenziale) di fare appunto leva su altri per influenzarne la condotta (v. il lemma *Leverage* in *Collins English Dictionary*, <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/leverage> - visitato nel settembre 2019)

³⁰⁸ Tuttavia, come si vedrà, il concetto di "influenza come leva" sarà usato all'interno dei Principi Guida del 2011 per determinare il tipo di misure che le imprese sono chiamate ad adottare dopo che è stato identificato un impatto negativo sui diritti umani direttamente correlato alla loro catena del valore (cfr. commento al par. 19 dei Principi).

esse non hanno direttamente o indirettamente causato³⁰⁹. Inoltre, la “leva” può essere azionata in maniera bidirezionale, sicché le imprese potrebbero essere a loro volta influenzate da quegli stessi soggetti che esse avrebbero dovuto condizionare³¹⁰. Infine, l’idea stessa di prossimità, su cui è essenzialmente costruito il concetto di sfera d’influenza, potrebbe spingere a trascurare alcuni degli effetti più remoti e dispersi delle diverse operazioni imprenditoriali³¹¹. Pertanto, conclude Ruggie, la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani deve basarsi sull’impatto che l’attività delle prime, “e le relazioni connesse con tali attività”³¹², ha, o potrebbe avere, sui secondi.

La tecnica più adatta per valutare e limitare tale impatto viene individuata, come anticipato, nella *due diligence* (DD in prosieguo)³¹³. Essa consiste in un processo

³⁰⁹ J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”*, cit., par. 13; J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 69.

³¹⁰ J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”*, cit., par. 14; J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 70

³¹¹ Ruggie porta l’esempio della diffusione di informazioni riservate degli utenti da parte di un provider di servizi *on-line*: J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”*, cit., par. 15; J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 71.

³¹² Traduzione letterale dall’inglese “*and the relationships connected to those activities*”: J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 72; ma lo stesso concetto è ribadito, con parole leggermente diverse, anche a proposito della *due diligence* in J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 57; e in J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”*, cit., par. 19. Appare quasi superfluo sottolineare come una simile precisazione sia fondamentale per attrarre le GVC nell’economia del discorso svolto in questa sede, posto che queste ultime sono essenzialmente realtà organizzative relazionali (che, come detto, presentano al loro interno livelli variabili di integrazione orizzontale o verticale). D’altronde, benché il tema delle violazioni commesse all’interno (se non addirittura per il tramite) delle catene del valore venga lasciato in qualche modo sullo sfondo, il Rappresentante Speciale si era tuttavia mostrato attento a questo aspetto cruciale nel suo precedente rapporto interinale del 2006: J. G. Ruggie, *Promotion and Protection of Human Rights*, E/CN.4/2006/97, 22 febbraio 2006, par. 22 e 26.

³¹³ In proposito, è stato notato che la DD rappresenta sia lo *standard* in base al quale viene comunemente apprezzato l’adempimento degli obblighi internazionali degli Stati di impedire la violazione di diritti umani da parte di soggetti terzi, sia una pratica imprenditoriale volta a tutelare i propri interessi nella gestione degli affari: R. McCorquodale, *Corporate Social Responsibility and International Human Rights Law*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 392. Esso rappresenta quindi, seppur con sfaccettature assai differenti, un terreno comune dei due campi che nel

articolato, fattuale e in continua evoluzione, avente il preciso obiettivo di identificare i rischi che una certa attività (in questo caso, quella delle imprese) può produrre in determinati campi (nella specie, i diritti umani), e, conseguentemente, di ridurre al minimo le probabilità che eventi negativi possano verificarsi.

Date le anzidette caratteristiche, risulta evidente che le procedure di DD non possono essere definite a priori e in astratto, secondo un approccio *one-fit-all*; ma, al contrario, queste dovranno essere elaborate caso per caso, nonché continuamente modificate e sviluppate nella misura in cui l'esperienza della loro concreta applicazione lo richiede. Nondimeno, il Rappresentante Speciale ritiene di poter fornire alcune indicazioni metodologiche generali, o di principio, come del resto sono quelle appena riportate.

Preliminarmente, egli individua tre ordini di fattori che le imprese devono prendere in considerazione nella predisposizione dei propri programmi di DD³¹⁴. Il primo riguarda lo specifico contesto dello Stato (nonché, si potrebbe aggiungere, del settore produttivo) in cui esse operano; il secondo è l'impatto che la loro attività può avere sui diritti umani in tale contesto, anche in base alla posizione che esse occupano; il terzo, infine, pertiene alla possibilità di contribuire indirettamente alla violazione dei diritti protetti per il tramite dei soggetti con i quali le imprese intrattengano una relazione.

In seguito, vengono delineati i passaggi fondamentali di ogni processo di DD³¹⁵, in cui si inseriscono ovviamente i fattori sopra elencati. In primo luogo, le imprese devono elaborare una *policy* aziendale relativa ai diritti umani, corredata da linee guida sufficientemente dettagliate. A tal fine, esse sono chiamate ad eseguire una

Framework finiscono per incontrarsi: condotte d'affari e diritti umani. Sul concetto di DD ai fini del secondo pilastro del *Framework*, cfr. T. Lambooy, *Corporate due diligence as tool to respect human rights*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2010, 404 ss.; più in generale, nel discorso sulla tutela dei diritti umani attraverso la giuridificazione della responsabilità sociale d'impresa, S. Bijlmakers, *Corporate Social Responsibility, Human Rights, and the Law*, Routledge, 2018, specialmente 102 ss.

³¹⁴ J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., par. 57.

³¹⁵ J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, cit., parr. 59 ss.

valutazione (preliminare) delle potenziali implicazioni della loro azione (intesa in senso lato) sui diritti umani³¹⁶. Inoltre, affinché la *policy* aziendale così costituita possa raggiungere il suo scopo, è necessario che essa sia integrata in maniera uniforme e coerente in tutti i livelli dell'organizzazione, anche attraverso programmi di formazione mirati. Da ultimo, poiché l'efficacia delle politiche adottate deve essere apprezzata in concreto, non si può prescindere da un costante monitoraggio dei risultati ottenuti, da cui può eventualmente derivare un aggiornamento delle procedure e delle valutazioni d'impatto.

In questo modo, per quanto qui rileva, viene proposto un vero e proprio ribaltamento di prospettiva rispetto alle tradizionali forme protettive concepite dal diritto del lavoro³¹⁷. Infatti, fermi restando gli obblighi gravanti sul datore di lavoro in quanto tale, l'attenzione viene spostata dal rapporto lavorativo a quello commerciale; e, coerentemente, dal contratto all'organizzazione³¹⁸.

Ciò è in linea con il punto di approdo raggiunto al termine del capitolo precedente; e dovrebbe consentire, almeno in potenza³¹⁹, di superare gli ostacoli giuridici alla regolamentazione organica delle GVC precedentemente analizzati. Pertanto, è possibile considerare il *Framework* come il primo passaggio di una rivoluzione copernicana, i cui contorni saranno poi più accuratamente definiti dalla complessa interazione di molteplici interventi normativi (in senso sociale), a cominciare dai Principi Guida.

³¹⁶ Al tema dello *human rights impact assessment* è dedicato un apposito documento separato, in cui si forniscono ulteriori suggerimenti operativi e si tracciano affinità e differenze con la valutazione d'impatto sociale e ambientale: J. G. Ruggie, *Human rights impact assessments - resolving key methodological questions*, A/HRC/4/74, 5 febbraio 2007.

³¹⁷ Come si è avuto modo di constatare (cap. 1), la tecnica imperniata sul dovere di diligenza non è però del tutto estranea al diritto del lavoro, che anzi ne fa largo uso, segnatamente (ma non esclusivamente) in materia di salute e sicurezza.

³¹⁸ Come osserva L. Corazza, *Verso un nuovo diritto internazionale del lavoro?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2019, 492, "attraverso la *due diligence*, le regole sociali vengono introiettate all'interno della governance societaria".

³¹⁹ Ma anche in atto, come si mostrerà in prosieguo.

1.3. L'estensione del mandato e i Principi Guida

A fronte della molteplicità di iniziative intraprese dal Rappresentante Speciale, nonché della qualità dei risultati prodotti in termini di avanzamento della conoscenza sul tema (TNC e diritti umani) e di ricerca e messa in opera di soluzioni soddisfacenti, il Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite decise successivamente di estenderne il mandato³²⁰. In particolare, il Consiglio riconosceva l'esigenza di "rendere operativo" ("*operationalize*") il quadro teorico proposto da Ruggie e di "contribuire al consolidamento" ("*contribute to the consolidation*") degli *standard* internazionali rilevanti, anche fornendo una cornice esaustiva di riferimento³²¹.

In conseguenza di ciò, il Rappresentante Speciale proseguì la propria attività, che si concluse con la presentazione, nel 2011, di un rapporto finale³²², contenente i *Guiding Principles on Business and Human Rights* (in prosieguo anche UNGP, Principi Guida, o anche solo Principi)³²³.

Come si legge nell'Introduzione, i Principi Guida segnano "la fine dell'inizio", nel senso che essi costituiscono una "piattaforma di azione globale" per la

³²⁰ Risoluzione n. 8/7 del 18 giugno 2008.

³²¹ V. par. 2 della Risoluzione.

³²² J. G. Ruggie, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, A/HRC/17/31, 21 marzo 2011.

³²³ Avallati anche dal Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite con la Risoluzione A/HRC/RES/17/4, 6 luglio 2011 (segnatamente al par. 4). Contestualmente, il Consiglio decise di istituire un Gruppo di Lavoro "sul tema dei diritti umani e delle imprese transnazionali" (*Working Group on the issue of human rights and transnational corporations*), con il compito di portare avanti il percorso intrapreso da Ruggie e promuovere la diffusione e l'implementazione degli UNGP (par. 6 della Risoluzione). Successivamente, il mandato del Gruppo di Lavoro è stato rinnovato due volte, prima con la Risoluzione A/HRC/RES/26/22, 15 luglio 2014, poi con la Risoluzione A/HRC/RES/35/7, 14 luglio 2017; sicché esso ha acquisito un carattere di relativa stabilità. Nel corso di questi anni, il Gruppo ha svolto numerose attività, tra cui consultazioni degli attori sociali, visite di Paesi, studi e pubblicazione di molteplici guide e rapporti. Per un resoconto, per così dire, dall'interno delle sue prime fasi di attività, v. M. K. Addo, *The reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Human Rights Law Review*, 2014, 133 ss.

progressiva costruzione dei futuri sviluppi di lungo periodo³²⁴. Infatti, coerentemente con il mandato ricevuto, essi raccolgono per la prima volta entro uno schema coerente e onnicomprensivo gli *standard* per Stati e imprese elaborati a vari livelli, mettendone al contempo in luce le mancanze e spiegando come queste possono essere superate³²⁵.

Nel merito, i Principi riprendono la tripartizione del *Framework* del 2008: gli Stati devono proteggere dalle violazioni dei diritti umani i titolari di tali diritti; le imprese devono rispettare questi diritti nell'ambito delle loro attività; in generale, deve essere garantito ai titolari dei diritti l'accesso a rimedi effettivi in caso di violazione. Ora, senza esaminare nel dettaglio tutte le prescrizioni contenute nel documento, conviene qui soffermarsi su singoli aspetti che rendono questo testo un passaggio fondamentale nella predisposizione di tutele efficaci del lavoro (anche) nelle GVC.

Procedendo con ordine, il principio 2 affronta il tema della responsabilità degli Stati in cui l'impresa ha la propria sede principale³²⁶. In questa cornice, il commento al suddetto pr. specifica innanzitutto che, nel diritto internazionale, non esiste un generale divieto di regolare l'attività extraterritoriale delle imprese³²⁷.

³²⁴ Traduzione quasi letterale di J. G. Ruggie, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, cit., principio 13: "[...] *But it will mark the end of the beginning: by establishing a common global platform for action, on which cumulative progress can be built, step-by-step, without foreclosing any other promising longer-term developments*".

³²⁵ J. G. Ruggie, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, cit., pr. 14.

³²⁶ Testualmente: "*States should set out clearly the expectation that all business enterprises domiciled in their territory and/or jurisdiction respect human rights throughout their operations*".

³²⁷ Né, d'altro canto, può ritenersi sussistente un obbligo in tal senso: "*At present States are not generally required under international human rights law to regulate the extraterritorial activities of businesses domiciled in their territory and/or jurisdiction. Nor are they generally prohibited from doing so, provided there is a recognized jurisdictional basis*". Di "approccio agnostico" ("*agnostic approach*") al tema dell'extraterritorialità da parte degli UNGP parla M. Fasciglione, *The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 106, il quale contestualmente osserva, nel panorama internazionale, "alcune tendenze volte ad estendere la portata delle obbligazioni degli Stati in materia di diritti umani" ("*some tendencies aimed at extending the reach of States' human rights obligations*"). Risulta invece più arduo giustificare, tanto dal punto di vista giuridico quanto da

Pertanto, gli Stati sono sollecitati a definire in maniera chiara le proprie aspettative di rispetto dei diritti umani da parte delle imprese nelle proprie attività all'estero³²⁸. A questi fini, il medesimo commento suggerisce una tipologia di misure adottabili.

Dal punto di vista sistematico, la collocazione del pr. 2 tra i “principi basilari” (“*Foundational principles*”)³²⁹ suggerisce che gli orientamenti di politica del diritto da esso espressi debbano ritenersi implicitamente richiamati anche con riferimento ai “principi operativi” (“*Operational principles*”), di cui alla successiva sezione B. Sicché, ad esempio, laddove si afferma che gli Stati dovrebbero “incoraggiare [...] le imprese a comunicare come esse affrontano il loro impatto sui diritti umani”³³⁰, è lecito sostenere che sia auspicabile chiedere conto anche dell’impatto sui diritti umani delle operazioni condotte all’estero. In maniera analoga si dovrà opinare, inoltre, in relazione alle raccomandazioni di “garantire che le norme di diritto societario non limitino, bensì favoriscano il rispetto dei diritti umani da parte delle imprese”³³¹ e di “fornire alle imprese indicazioni effettive su come rispettare i diritti umani nella propria attività”³³².

Per quanto riguarda le imprese, esse sono tenute a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, tra i quali rientrano, come minimo, quelli previsti dalla Carta internazionale dei diritti umani e dalla Dichiarazione dell’OIL del 1998 sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro³³³.

quello politico-diplomatico, l’attrazione sotto la propria giurisdizione di fattispecie che non presentano alcun nesso con lo Stato in questione, come dimostra ad esempio l’evoluzione della giurisprudenza sull’ATCA americano (v. cap. 3).

³²⁸ Nel testo originale: “*There are strong policy reasons for home States to set out clearly the expectation that businesses respect human rights abroad*”.

³²⁹ Di cui alla sezione A della prima parte dei Principi Guida.

³³⁰ pr. 3, lett. d). Traduzione personale dall’inglese: “*States should: [...] (d) Encourage [...] business enterprises to communicate how they address their human rights impacts*”.

³³¹ Pr. 3, lett. b). Traduzione libera dell’originale inglese: “*Ensure that other laws and policies governing the creation and ongoing operation of business enterprises, such as corporate law, do not constrain but enable business respect for human rights*”

³³² Pr. 3, lett. c). Nella formulazione originale: “*Provide effective guidance to business enterprises on how to respect human rights throughout their operations*”.

³³³ Cfr. pr. 12: “*The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the*

Ciò comporta che esse devono, da un lato, evitare che le loro attività producano (o contribuiscano a produrre) un impatto negativo sui diritti umani³³⁴; e, dall'altro, cercare di impedire o mitigare l'impatto negativo che sia direttamente correlato alle loro relazioni d'affari³³⁵. Il grado di responsabilità dell'impresa varia quindi, comprensibilmente, in funzione della prossimità di questa all'abuso commesso. Come si dirà, sono infatti diverse le azioni richieste a seconda che essa abbia causato o contribuito a causare l'impatto negativo, ovvero questo sia direttamente correlato alle sue attività.

Il commento al pr. 13 chiarisce, poi, che, nel concetto di "attività", sono comprese tanto le azioni quanto le omissioni; mentre, in merito alle relazioni d'affari, viene dichiarato espressamente ciò che nel rapporto del 2008 era deducibile solo in via indiretta³³⁶, ossia che dette relazioni includono anche quelle con i soggetti facenti parte della catena del valore³³⁷. Ora, siccome il pr. 13 rientra nella sezione A della parte II, dedicata ai principi basilari concernenti le responsabilità imprenditoriali, anche in questo caso si può affermare che tutte le indicazioni riportate nella

International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work". In questo senso, i Principi non si discostano dal *Framework* del 2008.

³³⁴ Pr. 13, lett. a): "Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur". Ritorna, dunque, anche nei Principi Guida, l'idea di "influenza come impatto", già espressa nel *Framework* del 2008.

³³⁵ Pr. 13, lett. b): "Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts".

³³⁶ Ma già prima dell'adozione degli UNGP, si veda il "discussion paper" pubblicato congiuntamente con l'OCSE nel quadro del mandato del Rappresentante Speciale, nel quale si anticipano sostanzialmente tutte le indicazioni operative contenute nei Principi stessi (fornendo anche alcuni dettagli ulteriori): *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chains*, 2010. Nel senso comunque dell'insufficienza delle istruzioni ivi contenute, v. S. S. Thorsen - S. Andreasen, *Remodelling Responsible Supply Chain Management: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chain Relationships*, in R. Mares (a cura di), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*, Martinus Nijhoff, 2012, 129 ss.

³³⁷ Il medesimo concetto è ribadito chiaramente anche nella "guida interpretativa" ufficiale agli UNGP, predisposta dall'Ufficio dell'Alto Commissario ONU per i diritti umani: Office of the High Commissioner for Human Rights, *The corporate responsibility to respect human rights. An interpretative guide*, HR/PUB/12/02, 2012, 5.

sezione B riguardino anche le GVC, senza che sia necessario farne esplicita menzione³³⁸.

Le modalità operative di adempimento delle suddette responsabilità sono molteplici, e si articolano essenzialmente in tre momenti (pr. 15), che riprendono e sviluppano le suggestioni già proposte con il rapporto del 2008:

- A. la redazione e diffusione di una linea di politica aziendale;
- B. l'adozione di un processo di DD;
- C. la predisposizione di meccanismi volti a porre rimedio alle violazioni³³⁹.

Circa il primo aspetto, occorre solamente segnalare che, a mente del pr. 16, lett. d), la *policy* recante gli impegni aziendali di rispetto dei diritti umani non deve soltanto essere attivamente comunicata all'intero personale, appositamente formato, ai *partner* commerciali e in generale a tutti i soggetti interessati: essa deve anche essere messa a disposizione del pubblico, presumibilmente allo scopo di favorire una sorta di appropriazione sociale di tali impegni, con conseguenti rischi reputazionali (e non solo) in caso di infrazione. Simili requisiti di pubblicità sono inoltre formalizzati al pr. 21 relativamente ai resoconti di sostenibilità dell'attività aziendale³⁴⁰.

Particolarmente interessante ai presenti fini appare, poi, la parte dedicata alla *due diligence*. Senza ripetere quanto già detto a proposito del *Framework* del 2008, ci

³³⁸ Invero, nel caso di specie, il commento è formulato in maniera tale da fugare ogni ambiguità interpretativa, in quanto si precisa che le definizioni di "attività" e "relazioni d'affari" sono fornite "ai fini di questi Principi Guida": "*For the purpose of these Guiding Principles a business enterprise's "activities" are understood to include both actions and omissions; and its "business relationships" are understood to include relationships with business partners, entities in its value chain, and any other non-State or State entity directly linked to its business operations, products or services*".

³³⁹ "(a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights; (b) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights; (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute".

³⁴⁰ Come si vedrà nel cap. 3 questo modello, per così dire, della trasparenza, è stato seguito in vario modo pure da diversi Stati, tra i quali figurano, ad esempio, l'Australia, la Danimarca, in Regno Unito e anche la stessa Unione Europea.

si limiterà qui a riflettere su alcune innovazioni ulteriori introdotte dai Principi Guida.

Preliminarmente, e in via generale, merita di essere sottolineato il ruolo attivo che viene attribuito ai portatori di interessi (“*stakeholders*”) nelle diverse fasi della DD³⁴¹. Infatti, è caldeggiato il loro coinvolgimento tanto nella fase di valutazione dei rischi, in modo da avere una visione più ampia³⁴²; quanto in quella di verifica dei risultati ottenuti, sia *ex ante*, per meglio comprendere quale sia stato l’effettivo impatto sui diritti umani dell’attività d’impresa³⁴³, sia *ex post*, al fine di controllare la veridicità di quanto dichiarato e l’adeguatezza delle informazioni³⁴⁴. Anche in relazione alla predisposizione di rimedi, il pr. 30 riconosce il possibile contributo che può essere apportato in merito da iniziative collaborative, quali quelle *multistakeholders*, purché queste istituiscano “effettivi meccanismi di reclamo” “*effective grievance mechanisms*”. In proposito, il relativo commento ricorda, tra le altre, le procedure di risoluzione delle controversie previste dagli accordi quadro globali stipulati da MNC e federazioni sindacali internazionali³⁴⁵. Oltre a questo, vengono fornite alcune direttive per consentire un più efficace adattamento dei processi di DD alle specifiche realtà in cui le imprese si trovano inserite. Così, piuttosto intuitivamente, si suggerisce di svolgere tali processi già prima dell’avvio di nuove attività o relazioni d’affari, in modo tale che i rischi ad esse correlati possano essere ridotti anche mediante la predisposizione di apposite clausole contrattuali³⁴⁶. Ancora, nelle catene del valore complesse, composte da un numero elevato di soggetti giuridicamente autonomi, conviene identificare aree

³⁴¹ In argomento, J. S. Overall - N. Cornelius - J. Wallace, *Enhanced stakeholder engagement and CSR through the UN Guiding Principles, social media pressure, and corporate accountability*, in A. Lindgreen - F. Maon - J. Vanhamme - B. Palacios Florencio - C. Vallaster - C. Strong (a cura di), *Engaging With Stakeholders. A Relational Perspective on Responsible Business*, Routledge, 2018, 102 ss. Del contributo che le parti sociali (e, in particolare, i sindacati internazionali) possono fornire alla corretta implementazione e vigilanza dei processi di DD si parlerà più avanti (specialmente nel cap. 4).

³⁴² Pr. 18, lett. b) e il relativo commento.

³⁴³ Pr. 20, lett. b).

³⁴⁴ Pr. 21. La finalità di controllo è dichiarata nel commento.

³⁴⁵ Di nuovo, all’argomento è specificamente dedicato il cap. 4.

³⁴⁶ V. commento al pr. 17.

generali di rischio, stilando quindi un ordine di priorità sulla base del livello di rischio³⁴⁷.

Da ultimo, i Principi stabiliscono, in maniera indiretta, alcuni criteri attraverso cui individuare il punto di bilanciamento tra le esigenze degli affari e la protezione dei diritti umani. Infatti, ai sensi del pr. 19, le imprese sono tenute a prendere i provvedimenti necessari sulla base di quanto appreso nel corso delle procedure di verifica³⁴⁸. Ora, nel chiarire il significato di “provvedimenti necessari” (“*adequate action*”), il commento al suddetto principio opera, come anticipato, una distinzione a seconda della posizione dell’impresa rispetto all’illecito.

In particolare, qualora l’impresa abbia causato o possa causare un impatto negativo, essa deve prendere i provvedimenti necessari per porvi fine; ovvero, se si tratta di un danno potenziale, per impedire che questo si produca. Il medesimo discorso vale anche qualora essa abbia contribuito, o possa contribuire, a causare l’impatto negativo. In questo scenario, però, l’impresa è anche chiamata a esercitare la propria influenza (“*leverage*”)³⁴⁹ per interrompere quelle concause che non derivano da una sua azione diretta. Infine, l’esercizio della propria influenza risulta essere l’unico mezzo a disposizione nel caso in cui l’impresa non abbia contribuito essa stessa a causare il danno, ma questo sia comunque direttamente legato alle sue relazioni d’affari³⁵⁰.

Qualora detta impresa non sia in grado di esercitare alcun tipo di influenza, essa deve considerare la possibilità di terminare la relazione a cui è legato l’impatto negativo sui diritti umani; se del caso, anche laddove questa fosse ritenuta

³⁴⁷ *Ibid.*

³⁴⁸ “*In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should [...] take appropriate action*”.

³⁴⁹ La suddetta influenza sussiste quando l’impresa ha la capacità di realizzare cambiamenti nelle pratiche illecite poste in essere dal soggetto che causa il danno (“*Leverage is considered to exist where the enterprise has the ability to effect change in the wrongful practices of an entity that causes a harm*”).

³⁵⁰ In una tale evenienza, e diversamente dalle due situazioni sopra delineate, l’impresa non è tenuta a mettere a disposizione delle vittime dei meccanismi rimediali, in quanto essa non ha fornito un apporto diretto alla commissione dell’illecito: cfr. pr. 22 e relativo commento, nonché la risposta alla domanda 11 (Q11) nella già citata “Guida interpretativa” alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani.

“cruciale” (“*crucial*”) per la propria attività. Come a dire che, in determinate circostanze, la responsabilità di rispettare i diritti umani può giustificare l’esposizione al concreto pericolo del fallimento; o, comunque, la rinuncia a un settore essenziale di attività³⁵¹.

In questo modo, pur non riconoscendo direttamente la prevalenza dei diritti umani sugli interessi, anche strategici, delle imprese nelle GVC, gli UNGP sembrano comunque caldeggiare una siffatta visione, per così dire, antropocentrica degli affari³⁵². Le imprese sono poi messe in guardia circa i rischi reputazionali, economici e legali inerenti alla scelta di continuare a portare avanti rapporti commerciali cui sono connesse conseguenze negative sui diritti umani³⁵³.

1.4. Valore, limiti e tentativi di superamento del lavoro del Rappresentante Speciale

A dispetto del generale apprezzamento e del seguito ricevuto a livello internazionale³⁵⁴, l’operato del Rappresentante Speciale è stato comunque oggetto

³⁵¹ Secondo il commento, infatti, “una relazione può essere considerata cruciale se fornisce un prodotto o un servizio che è essenziale per l’attività svolta dall’impresa, e per il quale non esiste una fonte alternativa ragionevole” (“*a relationship could be deemed as crucial if it provides a product or service that is essential to the enterprise’s business, and for which no reasonable alternative source exists*”).

³⁵² *Contra* R. C. Blitt, *Beyond Ruggie’s Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embrasive Approach to Corporate Human Rights Compliance*, in *Texas International Law Journal*, 2012, 49.

³⁵³ “[...] for as long as the abuse continues and the enterprise remains in the relationship, it should [...] be prepared to accept any consequences – reputational, financial or legal – of the continuing connection”. Sull’importanza strategica di includere la responsabilità sociale d’impresa negli strumenti di gestione del rischio delle MNC, cfr. già B. Kytte - J. G. Ruggie, *Corporate Social Responsibility as Risk Management: A Model for Multinationals*, in *Corporate Social Responsibility Initiative Working Papers*, n. 10, 2005.

³⁵⁴ Persino la *Fédération Internationale de Football Association*, comunemente nota con l’acronimo FIFA, manifestò l’intenzione di inserire il rispetto degli UNGP in clausole contrattuali vincolanti con i propri *partner* e gli altri soggetti della catena di approvvigionamento: cfr. J. Ruggie - J. F. Sherman III, *Adding Human Rights Punch to the New Lex Mercatoria: The Impact of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights on Commercial Legal Practice*, in *Journal of International Dispute Settlement*, 2015, 455.

di critiche più o meno penetranti, provenienti anche da varie associazioni rappresentative della società civile³⁵⁵. In particolare, i principali motivi di dissenso sono essenzialmente di tre ordini.

In primo luogo, hanno destato perplessità le giustificazioni e le modalità dell'attribuzione di responsabilità in capo alle imprese. Da un lato, c'è stato infatti chi ha rilevato che gli UNGP non forniscono un'adeguata base normativa a tal fine³⁵⁶; mentre, dall'altro, la nozione di "influenza come impatto" posta a fondamento del secondo pilastro è stata reputata troppo ristretta³⁵⁷.

Oltre a ciò, ha fatto discutere il sistema di *due diligence* tratteggiato nel *Framework* e poi meglio definito nei Principi. In questo caso, accanto a chi ritiene necessario un chiarimento concettuale, onde evitare rischi di confusione³⁵⁸, altri hanno evidenziato che la sola DD potrebbe rivelarsi scarsamente efficace rispetto agli obiettivi perseguiti³⁵⁹.

³⁵⁵ Cfr. il *Joint Civil Society Statement on the draft Guiding Principles on Business and Human Rights*, del gennaio 2011.

³⁵⁶ S. Deva, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies*, in *European Company Law*, 2012, 104.

³⁵⁷ K. Macdonald, *Re-thinking "Spheres of Responsibility": Business, Human Rights and Institutional Action*, in *Journal of Business Ethics*, 2011, 549 ss., che ritiene necessario innestare, su queste basi, una forma di responsabilità mediata; e Y. Dahan - H. Lerner - F. Milman-Sivan, *The Guiding Principles for Business and Human Rights: Labour Violations and Shared Responsibility*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 425 ss., i quali propongono una deontologia imprenditoriale rivisitata a partire dal concetto di "responsabilità condivisa", che meglio si attaglierebbe alla realtà del lavoro nelle catene produttive globali.

³⁵⁸ Così J. Bonnitcha - R. McCorquodale, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, 899 ss. Ma v. anche la replica di J. G. Ruggie - J. F. Sherman III, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale*, *ibid.*, 921 ss., che tuttavia non sembra aver convinto del tutto gli autori: J. Bonnitcha - R. McCorquodale, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Rejoinder to John Gerard Ruggie and John F. Sherman, III*, *ibid.*, 929 ss.

³⁵⁹ B. Loeve, *Etude sphère d'influence versus due diligence*, cit.; B. Fasterling - G. Demuijnck, *Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Journal of Business Ethics*, 2013, 799 ss.; A. Trebilcock, *Due diligence on labour issues – Opportunities and limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 93 ss.

Infine, il compromesso raggiunto da Ruggie è stato giudicato troppo poco ambizioso e sbilanciato verso le ragioni del *business*³⁶⁰, anche e soprattutto perché abdica definitivamente al progetto di istituire un dovere imprenditoriale di protezione dei diritti umani che fosse giuridicamente vincolante a livello internazionale. In questa valutazione pesa chiaramente il confronto con le promesse (non realizzate) delle *UN Norms*, il cui percorso, come detto, si interruppe contestualmente alla nomina del Rappresentante Speciale.

Per superare gli asseriti limiti degli UNGP, una parte, invero minoritaria, della Comunità internazionale, sostenuta però da svariati studiosi e associazioni rappresentative della società civile³⁶¹, ha avviato una campagna tesa alla stipulazione di un trattato internazionale che sancisca finalmente alcuni principi vincolanti in materia di TNC e diritti umani³⁶². Malgrado un certo scetticismo iniziale (che comunque sembra perdurare), i promotori dell'iniziativa sono riusciti a ottenere la maggioranza relativa dei voti³⁶³ in seno al Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, che il 26 giugno 2014 ha approvato la Risoluzione n. 26/9³⁶⁴. Si è così deciso di “istituire un gruppo di lavoro intergovernativo aperto

³⁶⁰ Diversi argomenti sono esposti nei vari capitoli di S. Deva - D. Bilchitz (a cura di), *Human Rights Obligations of Business Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013. Cfr. inoltre, S. Deva, *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business*, Routledge, 2012, *passim*.

³⁶¹ Si segnala in particolare il movimento *Treaty Alliance*, sostenuto da oltre un migliaio di organizzazioni in tutto il mondo: <https://www.treatymovement.com/about-us> (visitato nel settembre 2019).

³⁶² Sulla prospettiva del trattato, v. D. Cassell - A. Ramasastry, *White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights*, in *Notre Dame Journal of International Comparative Law*, 2016, 1 ss.; O. De Schutter, *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, in *Business and Human Rights Journal*, 2016, 41 ss.; nonché i saggi contenuti in S. Deva - D. Bilchitz (a cura di), *Building a treaty on business and human rights: context and contours*, Cambridge University Press, 2017.

³⁶³ Su un totale di 47 membri, la mozione ha ricevuto 20 voti a favore (tra cui Cina e India), 14 contrari (tutti i Paesi europei, con l'aggiunta di Stati Uniti e Giappone) e 13 astensioni.

³⁶⁴ L'intestazione completa è: *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, A/HRC/RES/26/9. In argomento si veda, diffusamente, L. C. Backer, *Moving forward the UN Guiding Principles for Business and Human Rights: Between Enterprise Social Norm, State Domestic Legal Orders, and the Treaty Law that Might Bind Them All*, in *Fordham International Law Journal*, 2015, 457 ss., che ricostruisce analiticamente il dibattito così originato.

sulle società transnazionali e altre imprese con riferimento ai diritti umani, il cui mandato è quello di elaborare uno strumento internazionale e giuridicamente vincolante per regolare, nell'ambito della legge internazionale sui diritti umani, le attività delle società transnazionali e delle altre imprese"³⁶⁵ (par. 1).

In adempimento del mandato ricevuto, il Gruppo di lavoro ha diffuso una "bozza zero" ("*zero draft*") il 16 luglio 2018, di cui è stata presentata una versione rivista esattamente un anno più tardi. Senza entrare nel dettaglio, si può comunque constatare che la bozza in questione adotta un'impostazione alquanto diversa da quella degli UNGP - a cominciare dal fatto che, come ogni trattato internazionale, essa si rivolge esclusivamente agli Stati; mentre incide solo in maniera indiretta sulla posizione delle imprese (transnazionali e non).

In conseguenza di ciò, viene poi abbandonato, almeno nella forma, l'impianto tripartito (proteggere-rispettare-rimediare) a vantaggio di una scansione maggiormente articolata, che prende in considerazione anche aspetti come la giurisdizione (art. 7) e la legge applicabile (art. 9), oltre ovviamente ai diritti delle vittime (art. 4), alle misure di prevenzione (art. 5) e ai profili sanzionatori (art. 6). Ad esse vanno poi aggiunte altre disposizioni aventi lo scopo di facilitare la mutua assistenza e la cooperazione tra gli Stati (rispettivamente, artt. 10 e 11), anche grazie alla creazione di una struttura istituzionale (art. 13) e alla previsione di una procedura per la risoluzione delle controversie (art. 16), a cui le parti possono scegliere liberamente di aderire al momento della ratifica del Trattato ovvero con un atto successivo (par. 2).

Benché l'iniziativa in esame rappresenti, in sé, un notevole passo avanti³⁶⁶ rispetto all'azione di Ruggie, è tuttavia lecito dubitare che essa possa riuscire là dove il

³⁶⁵ Personalmente tradotto dall'inglese: "*to establish an open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights; whose mandate shall be to elaborate an international legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*".

³⁶⁶ Cfr. A. Guamán Hernández - G. Moreno González, *Empresas transnacionales y Derechos Humanos. La necesidad de un Instrumento Vinculante*, Bomarzo, 2018, in particolare 153 ss. Dal punto di vista della presente indagine, occorre però evidenziare anche un limite di non poco conto rispetto ai *Guiding Principles*, che consiste nel circoscrivere la responsabilità delle imprese alle

progetto delle *Norms*³⁶⁷ ha sostanzialmente fallito³⁶⁸. Già la stretta maggioranza raccolta intorno alla Risoluzione 26/9 dimostra, invero, quanto sia controversa la proposta di elaborare uno strumento vincolante. Inoltre, quand'anche siffatto strumento dovesse effettivamente essere adottato, appare quantomeno improbabile che esso raggiunga il consenso necessario per operare in maniera efficace rispetto ai propri fini.

In quest'ottica, come già detto in apertura, bisogna dare atto a John Ruggie che il carattere maggiormente compromissorio degli UNGP ha fortemente contribuito alla loro (pressoché unanime) accettazione da parte della Comunità internazionale³⁶⁹; producendo peraltro risultati che, come si mostrerà nel prosieguo, sono in qualche caso paragonabili a quelli che si potrebbero ottenere attraverso la stipulazione di un trattato vincolante nei termini anzidetti.

sole “relazioni contrattuali” (“*contractual relationship*”), pur se definite in senso lato dall'art. 1, par. 4. In relazione allo *Zero Draft* del 2018, deve invece essere salutato con favore l'ampliamento del campo di applicazione oggettivo anche alle attività prive di “carattere transnazionale” (“*transnational character*”): art. 3, par. 1.

³⁶⁷ Ancor prima, a partire dagli anni Settanta del secolo scorso, è possibile ricordare l'infruttuoso tentativo di creare un “codice di condotta per le imprese transnazionali”, aperto anche all'adesione da parte degli Stati. Per una prospettiva dell'epoca, v. T. G. Weiss, *The UN Code of Conduct for Transnational Corporations*, in D. P. Forsythe (a cura di), *The United Nations in the World Political Economy. Essays in Honour of Leon Gordenker*, Palgrave Macmillan, 1989, 86 ss. In chiave retrospettiva, cfr. invece K. P. Sauvant, *The negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. Experience and Lessons Learned*, in *The Journal of World Investment & Trade*, 2015, 11 ss.

³⁶⁸ C'è però anche chi, come P. Miretski - S. Bachmann, *The UN Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights: A Requiem*, in *Deakin Law Review*, 2012, 5 ss., sostiene che, in realtà, le *Norms* avrebbero comunque assolto la loro funzione storica, avendo in qualche modo preparato il terreno (non foss'altro che per reazione) per l'adozione degli UNGP. In maniera non dissimile, G. Mantilla, *Emerging International Human Rights Norms for Transnational Corporations*, in *Global Governance*, 2009, 279 ss. ravvisa un unico *fil rouge*, che, dalle iniziative degli anni Settanta fino al *Framework* del 2008, passando per le *Norms*, conduce alla produzione di nuovi *standard* internazionali di comportamento applicabili alle MNC.

³⁶⁹ Questo “pragmatismo di principio” (“*principled pragmatism*”) è stato da subito uno dei principali argomenti di Ruggie (v. già a partire dal rapporto interinale del 2006: J. G. Ruggie, *Promotion and Protection of Human Rights*, cit., par. 70 ss.); ma cfr. anche M. Zenkiewicz, *Human Rights Violations by Multinational Corporations and UN Initiatives*, in *Review of International Law & Policy*, 2016, 149 ss.

2. L'attività dell'OIL tra produzione normativa e politica

2.1. La Dichiarazione Tripartita sulle imprese multinazionali

Una volta esaminati i principi sanciti dalle Nazioni Unite in materia di diritti sociali (*sub specie* dei diritti umani) all'interno delle GVC, conviene ora concentrare l'attenzione sull'attività svolta in tal senso dall'Agenzia ONU specializzata proprio nella tutela del lavoro, ossia l'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Nello specifico, in questa sede assumono un rilievo particolarmente significativo due atti, i quali non sono stati adottati con le forme tipiche degli strumenti normativi approvati dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC³⁷⁰ in prosieguo): la *Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale* (in seguito Dichiarazione Tripartita o solo Dichiarazione)³⁷¹ e la Risoluzione del 2016, concernente il lavoro dignitoso nelle catene globali dell'approvvigionamento.

La Dichiarazione Tripartita è un atto del Consiglio d'Amministrazione³⁷², adottato per la prima volta nel 1977 ed emendato nel 2000, nel 2006 e nel 2017³⁷³. Come spiegato nell'Introduzione, essa costituisce “una guida per imprese multinazionali,

³⁷⁰ In inglese, *International Labour Conference*. Disciplinata nella sua composizione all'art. 3 della Costituzione, si tratta del massimo organo decisionale dell'OIL. Sulla Conferenza, v. G. Arrigo - G. Casale, *International Labour Law Handbook. From A to Z*, Giappichelli, 2017, 195 s. In generale sulla struttura e gli organi dell'OIL, F. D'Attilia, (voce) *Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XXV, 1991; A. Zanobetti, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell'Unione europea*, Giuffrè, 2011, 29 ss.; V. Brino, *L'azione normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro nella promozione dei diritti sociali fondamentali*, cit., 32 s.

³⁷¹ In questa sede verrà analizzata la versione in lingua italiana pubblicata sul sito dell'OIL.

³⁷² Specificamente disciplinato all'art. 7 della Costituzione, il *Governing Body* svolge un ruolo generale di coordinamento dell'attività dell'Organizzazione.

³⁷³ In generale, v. E. Sims, *The ILO Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Strengths and Provisions*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2018.

governi e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ambiti quali occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali”. Il suo scopo è quello di “rafforzare i positivi effetti sociali e sul lavoro delle attività e della governance delle imprese multinazionali, in modo da garantire il lavoro dignitoso per tutti”³⁷⁴.

Per raggiungere tale obiettivo, risulta “importante e necessaria” l’applicazione della Dichiarazione “nel contesto del commercio, degli investimenti diretti esteri e del ricorso alle *catene globali della fornitura* [corsivo aggiunto]”. Si noti che il riferimento alle catene di fornitura rappresenta una novità introdotta con l’ultima revisione del 2017: a testimonianza del fatto che, perfino presso l’OIL, solo in tempi molto recenti ha cominciato a svilupparsi una certa consapevolezza circa i *deficit* di lavoro dignitoso che si producono all’interno delle GVC³⁷⁵.

La Dichiarazione non fornisce una definizione tecnico-giuridica di imprese multinazionali, essendo ritenuto preferibile, vista la varietà di forme che queste possono assumere, limitarsi a una descrizione socio-economica del fenomeno. Sicché, il suddetto sintagma deve intendersi genericamente riferito “alle diverse entità (società madre o entità locali o l’una e le altre o, ancora, il gruppo nel suo insieme) in funzione della ripartizione delle responsabilità tra di esse” (par. 6).

Nella stessa sede (par. 6) viene, inoltre, riconosciuto il ruolo che le MNC possono giocare nell’attuazione dei principi stabiliti dalla Dichiarazione all’interno delle loro GVC (che pure non vengono menzionate esplicitamente). Infatti, “le imprese multinazionali spesso operano attraverso rapporti con altre imprese nel quadro del rispettivo processo produttivo generale e, in tal modo, possono contribuire a promuovere gli obiettivi della presente Dichiarazione”. Coerentemente, dunque, al

³⁷⁴ Pag. V dell’edizione in lingua italiana.

³⁷⁵ In argomento v. anche A. Biondi, *New life for the ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 106 ss. Lo stesso concetto di *supply chain*, peraltro, ricorre in appena due occasioni: una, appunto, nell’Introduzione; l’altra quando si citano i più importanti sviluppi intercorsi a livello internazionale a partire dal 2006, tra cui figurano le Conclusioni della ILC sul lavoro dignitoso nelle catene dell’approvvigionamento. Sempre in questo secondo luogo sono poi richiamati anche gli UNGP.

par. 65 si stabilisce, ad esempio, che “le imprese multinazionali dovrebbero sfruttare la propria influenza al fine di incoraggiare i rispettivi *partner* commerciali affinché prevedano strumenti efficaci che permettano di porre rimedio agli abusi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale”.

Questi riferimenti all’esercizio della propria influenza e al rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, del tutto assenti nelle precedenti versioni della Dichiarazione³⁷⁶, riecheggiano evidentemente i Principi Guida delle Nazioni Unite. D’altronde, come anticipato, nelle premesse si dichiara apertamente che “il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di apportare ulteriori emendamenti alla Dichiarazione, tenuto conto degli sviluppi intercorsi in ambito OIL [...] oltre ai Principi Guida su imprese e diritti umani [...]”³⁷⁷.

Infatti, tralasciando i rimandi indiretti, come quello sopra ricordato, al par. 10 è riportata una sintesi dei Principi, che devono intendersi integralmente richiamati, con speciale attenzione alla parte dedicata proprio alla responsabilità delle MNC. Sotto questo aspetto, la principale novità introdotta rispetto alle precedenti versioni della Dichiarazione sembra essere costituita dall’obbligo di *due diligence*, su cui non a caso indugiano in modo particolare le lettere d) ed e) del suddetto par. 10.

La Dichiarazione Tripartita ha invece anticipato gli UNGP per quanto riguarda il ruolo attribuito agli Stati d’origine delle MNC nella promozione di buone pratiche, anche attraverso una regolamentazione extraterritoriale delle loro attività³⁷⁸. Né, peraltro, viene trascurata a tal fine l’importanza del confronto continuo tra Stati d’origine e Stati destinatari degli investimenti delle imprese.

³⁷⁶ Lo stesso par. 65, così come oggi formulato, non esisteva.

³⁷⁷ In merito a queste novità, anche con riguardo alla prospettiva di normazione delle GVC, v. I. Daugareilh, *La mondialisation de l’économie: un défi du XXI siècle pour l’OIT*, in S. Dagron - A. S. Dupont - K. Lempen (a cura di), *L’OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après? Actes du colloque organisé par le Pôle Berenstein à l’occasion des 100 ans de l’Organisation internationale du Travail*, Université de Genève - Pôle Berenstein - Editions Juridique Libres, 2019, 37 ss.

³⁷⁸ Cfr. par. 12 dell’ultima versione della Dichiarazione, così come di quelle del 2006 e del 2000. In questo senso, prima degli UNGP la Dichiarazione rappresentava un *unicum* nel panorama delle iniziative sulle MNC poste in essere da organizzazioni internazionali: I. Daugareilh, *La*

Per il resto, la Dichiarazione è corredata da una serie di previsioni di carattere sostanziale, che individuano gli *standard* lavoristici a cui le MNC dovrebbero conformarsi nell'ambito delle loro operazioni. Si tratta, per la verità, di principi non particolarmente innovativi, bensì desunti in larga misura dagli strumenti OIL applicabili alle MNC, ed elencati nell'Allegato I. Si sottolinea, ad ogni modo, l'approccio integrato e, per così dire, multilivello, sollecitato in diversi passaggi³⁷⁹, che pure rappresenta una costante dell'attività normativa dell'OIL.

Malgrado la sua relativa mancanza di originalità, l'importanza di questa parte della Dichiarazione, che costituisce invero il nucleo centrale del documento, non deve essere sottovalutata. Essa rappresenta una sorta di codice (o, volendo, di breviario), unico nel suo genere, che raccoglie i principi in materia di lavoro a cui dovrebbe ispirarsi l'azione delle MNC e degli Stati che con esse si relazionano.

Come per ogni atto di *soft law*, la rilevanza pratica di questo "codice" dipende in larga misura dal seguito che esso riceve. Ebbene, come si ricorderà, per identificare i diritti fondamentali in tema di lavoro, lo stesso Ruggie ha fatto ricorso a strumenti sviluppati dall'OIL, mettendoli di fatto sullo stesso piano della Carta Internazionale dei Diritti Umani. Ancora, come si vedrà meglio in seguito, il commento al cap. V delle Linee Guida dell'OCSE, dedicato alla materia dell'impiego e delle relazioni industriali, specifica che proprio la Dichiarazione Tripartita può essere utilizzata ai fini dell'interpretazione del suddetto capitolo³⁸⁰.

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, in I. Daugareilh (a cura di), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, 433.

³⁷⁹ Si pensi, per citare alcuni esempi, alle indicazioni fornite in merito ai temi delle politiche occupazionali (parr. 16-17), della transizione verso l'economia c.d. "formale" (par. 21), della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (parr. 43-46), nonché, ovviamente, in materia di dialogo sociale (par. 11) e relazioni industriali (in particolare, par. 51).

³⁸⁰ Ciò non toglie che la Dichiarazione Tripartita abbia sempre vissuto, in un certo senso, "all'ombra" del concorrente atto dell'OCSE e della stessa Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali: I. Daugareilh, *La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 457.

Del resto, le questioni procedurali erano già state affrontate con un discreto grado di dettaglio ed efficacia dagli UNGP³⁸¹; né sembra che questi necessitassero di particolare adattamento nel contesto della Dichiarazione³⁸². Sicché sembra di potersi condividere la scelta del Consiglio d'Amministrazione di (continuare a) concentrare l'attenzione sulla definizione di *standard* sostanziali, fornendo all'intera comunità internazionale un importante punto di riferimento normativo sull'argomento.

Peraltro, anche se non nello stesso senso degli UNGP, la Dichiarazione non è del tutto priva di indicazioni operative. Invero, l'Allegato II è dedicato proprio agli "Strumenti operativi", ossia alle modalità di attuazione pratica dei principi delineati nella Dichiarazione³⁸³. In maniera non dissimile da quanto previsto dalle Linee Guida dell'OCSE³⁸⁴ (di cui si dirà), il sistema di "Promozione" (così la sezione 1) ruota intorno a una rete di "punti focali nazionali" (in seguito anche PFN), a composizione tripartita³⁸⁵.

Essi hanno appunto il compito di "promuovere l'utilizzo della Dichiarazione sulle multinazionali e i suoi principi, laddove ciò risulti utile e significativo nel contesto nazionale". A tale fine, essi possono organizzare un'ampia tipologia di iniziative, volte alla sensibilizzazione e alla formazione dei soggetti coinvolti, così come alla creazione di piattaforme di studio e di dialogo.

Sulla base delle informazioni ricevute dagli attori nazionali, vengono periodicamente redatti dei rapporti regionali, che devono essere sottoposti al

³⁸¹ Da questo punto di vista, come si dirà *infra*, l'OCSE ha provveduto, con le diverse "guide", a fornire ulteriori e più precise istruzioni circa le modalità applicative degli UNGP (e non solo).

³⁸² In realtà, come è brevemente emerso anche nel testo, tanto le diverse sezioni che compongono la Dichiarazione, quanto buona parte degli strumenti OIL citati nell'Allegato I contengono pure indicazioni di carattere metodologico.

³⁸³ Sui limiti della precedente versione di questa sezione della Dichiarazione e la necessità di un suo potenziamento, v., A. Biondi, *New life for the ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy*, cit., in particolare 109 ss.

³⁸⁴ Così anche I. Daugareilh, *La mondialisation de l'économie: un défi du XXI siècle pour l'OIT*, cit., 47 s., che spiega come la riforma delle procedure di messa in opera possa aiutare, almeno in parte, a superare le criticità preesistenti.

³⁸⁵ Il loro funzionamento è descritto alla lett. b) del par. 1. La composizione tripartita, che riflette chiaramente quella della ILC, costituisce ancora una volta una peculiarità dell'OIL, nonché un notevole punto di forza quando si tratta di normare la dialettica capitale-lavoro.

Consiglio d'Amministrazione³⁸⁶. Quest'ultimo ha, infatti, un generale ruolo di indirizzo e coordinamento delle attività di promozione (lett. a)), oltre a fornire assistenza tecnica e cooperazione per il tramite dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (lett. c))³⁸⁷.

Come affermato nell'*incipit* della sezione 2, relativo al “Dialogo tra imprese e sindacati”, “il dialogo è al cuore stesso della Dichiarazione”. Per tale ragione, a richiesta delle parti, l'OIL si impegna a mettere a disposizione le strutture dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, nonché dei “facilitatori”, al fine di creare “un terreno neutro per il dibattito su temi di reciproco interesse”³⁸⁸, nel rispetto dei vincoli di riservatezza concordati tra le parti medesime.

Infine, la sezione 3 disciplina la procedura di risoluzione delle controversie aventi ad oggetto l'interpretazione della Dichiarazione³⁸⁹. Onde evitare inutili duplicazioni, sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione le questioni relative a: “procedure e prassi nazionali”, raccomandazioni e convenzioni OIL, libertà sindacali³⁹⁰ (par. 2 della sez. 3).

L'istanza di interpretazione deve essere presentata, di norma, dal governo di uno Stato membro; ovvero, in caso di inerzia o rifiuto da parte di quest'ultimo, da “un'organizzazione nazionale dei datori di lavoro o dei lavoratori che sia

³⁸⁶ Gli ultimi rapporti sono: quello relativo all'Africa del 2015 (tredicesimo incontro regionale, in Etiopia); quello relativo all'Asia e al Pacifico del 2016 (sedicesimo incontro regionale, in Indonesia); quello relativo a Europa e Asia centrale del 2017 (decimo incontro regionale, in Turchia); e quello relativo alle Americhe del 2018 (diciannovesimo incontro regionale, a Panama).

³⁸⁷ Disciplinato agli artt. 9 e 10 della Costituzione, l'Ufficio è l'organo amministrativo permanente dell'OIL. Lo presiede un Direttore Generale (di cui all'art. 8 della Costituzione) nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

³⁸⁸ Grazie a tali servizi, l'OIL si presta a essere luogo di negoziazione e, più spesso, di sottoscrizione (anche) di accordi quadro internazionali tra MNC e federazioni sindacali internazionali (in argomento, si veda, *amplius*, il cap. 4).

³⁸⁹ Anche in questo caso, la procedura è ispirata a quella prevista per le Linee Guida OCSE: J. M. Diller, *Social conduct in transnational enterprise operations: the role of the International labour Organization*, in R. Blanpain (a cura di), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXI Century. The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work. Public and Private Corporate Codes of Conduct*, Kluwer, 2000, 21.

³⁹⁰ Per queste ultime è stata infatti costituita una Commissione *ad hoc* (la Commissione sulla libertà di associazione, appunto), che ha precisamente il compito di esaminare i ricorsi concernenti la (asserita) violazione delle convenzioni rilevanti in materia.

rappresentativa a livello nazionale e/o di settore”; o anche da “un’organizzazione internazionale dei datori di lavoro o dei lavoratori per conto di un’organizzazione nazionale rappresentativa affiliata” (parr. 5-6). Qualora l’istanza fosse ritenuta ammissibile, l’Ufficio di Presidenza del Consiglio di Amministrazione predispone una bozza di risposta (par. 7), che deve essere approvata dal Consiglio (par. 8), e, successivamente, inoltrata alle parti e pubblicata “sul Bollettino Ufficiale dell’Ufficio Internazionale del Lavoro”³⁹¹.

2.2. La Risoluzione sul lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura

Negli ultimi anni, il tema del lavoro dignitoso nelle GSC è stato oggetto di dibattito anche in seno alla stessa ILC, la quale, nel 2016, ha adottato una importante Risoluzione, già ricordata, contenente le Conclusioni della Conferenza sull’argomento³⁹². La discussione fu, peraltro, preceduta dalla presentazione di un

³⁹¹ I numeri dall’1 al 100 (che coprono gli anni dalla fondazione dell’OIL nel 1919, fino all’inizio del 2017) sono liberamente consultabili all’indirizzo <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/> (visitato nel settembre 2019). Peraltro, i dati concernenti l’effettivo utilizzo (ma anche l’esito) di questa procedura non giurisdizionale (così come di quella affine dell’OCSE) appaiono del tutto insoddisfacenti, specie se comparati con il numero di doglianze presentate ogni anno davanti agli organi di vigilanza dell’OIL: cfr. I. Daugareilh, *The case for legislation governing the international dimension of corporate social responsibility Conclusions of the Ester research report*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 146 s. A tutto il 2017, solo 23 casi erano stati portati all’attenzione dell’Ufficio: tra questi, solo cinque sono stati decisi dal Consiglio, contando anche un rigetto per irricevibilità (E. Sims, *The ILO Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Strengths and Provisions*, cit., 20 s.). V., però, anche M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell’impresa*, in M. Pedrazzoli (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, vol. 2, *Impresa*, Bononia University Press, 2010, 120 s., il quale, a partire da due dei suddetti casi, mostra come “la Dichiarazione [possa] produrre il risultato di richiedere standard superiori rispetto a quelli vigenti sulla base delle regole nazionali”, anche all’interno di Paesi sviluppati (nella specie, europei).

³⁹² 105a Sessione della ILC, *Resolution concerning decent work in global supply chains*, adottata il 10 giugno 2016. Per una contestualizzazione della Risoluzione nel panorama internazionale e comparato e all’interno dell’attività dell’OIL, v. anche V. Brino, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, cit.

rapporto³⁹³ sulla base del quale una Commissione appositamente costituita elaborò una proposta di risoluzione³⁹⁴.

Nelle Conclusioni effettivamente adottate dalla Conferenza, si ammette che, nonostante il potenziale in termini di crescita, anche sociale, rappresentato dall'organizzazione della produzione in GSC (parr. 1-2), “carenze a tutti i livelli nell'ambito delle catene globali dell'approvvigionamento hanno contribuito [a creare] *deficit* di lavoro dignitoso”³⁹⁵ (par. 3). Né gli Stati da soli sono in grado di colmare questi “*governance gap*”, visto il crescente carattere di transnazionalità assunto dalle GSC (par. 6). Occorre dunque un approccio più ampio, per garantire che lo sviluppo economico sia accompagnato da condizioni di lavoro dignitose per tutti.

In quest'ottica, la Conferenza richiama una serie di iniziative poste in essere non solo dall'OIL, ma anche dalle Nazioni Unite, dagli Stati, dalle parti sociali (parr. 8-11). Ovviamente, un importante punto di riferimento è costituito anche in questo caso dai Principi Guida³⁹⁶. In particolare, le imprese dovrebbero dotarsi di un sistema di *due diligence* rispondente ai criteri e alle finalità delineati nei suddetti Principi (par. 18), avvalendosi anche dell'assistenza che le rispettive organizzazioni di appartenenza sono invitate a fornire loro (par. 19).

Nell'economia del discorso, risultano poi alquanto interessanti i molteplici richiami ai prodotti della contrattazione collettiva transnazionale, ossia gli accordi quadro internazionali o globali, che vengono espressamente menzionati ai parr. 11, 17 e 23, lett. c)³⁹⁷. Infatti, la Risoluzione attribuisce alle parti sociali un ruolo

³⁹³ International Labour Office, *Report IV Decent work in global supply chains*, cit.

³⁹⁴ Gli atti del procedimento di approvazione da parte della Commissione, così come la sua composizione, sono liberamente consultabili sul sito dell'OIL, all'indirizzo <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/committees/supply-chains/lang--en/index.htm> (visitato nel settembre 2019).

³⁹⁵ Personalmente tradotto dall'inglese “*failures at all levels within global supply chains have contributed to decent work deficits*”.

³⁹⁶ Cfr. parr. 10 e 13, ma anche 15, 18 e 23, lett. e).

³⁹⁷ In merito al (nuovo) ruolo che l'OIL può ora giocare in questo campo, v. K. Papadakis, *Lessons learnt and on-going debates on the implementation of IFAs in global value chains*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 116 ss.; nonché Meeting

di primo piano nella promozione del lavoro dignitoso all'interno delle GSC, anche e soprattutto attraverso il dialogo sociale transfrontaliero.

In più - e ciò è di primaria importanza - le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero fornire ai lavoratori medesimi assistenza tecnica e informazioni circa i loro diritti³⁹⁸; e dovrebbero “negoziare con le imprese multinazionali accordi azionabili, e coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori nel monitoraggio della loro applicazione pratica”³⁹⁹ (par. 20).

Ciò non toglie, comunque, che anche gli Stati siano naturalmente chiamati ad agire negli ambiti di loro competenza⁴⁰⁰. Così, tra le altre cose, essi dovrebbero: favorire il dialogo sociale (lett. b)); aiutare le imprese a identificare i rischi specifici legati al settore merceologico in cui operano e ad attuare processi di DD, rendendo inoltre note le proprie aspettative in proposito⁴⁰¹ (lett. e)); stimolare la trasparenza, anche prevedendo, eventualmente, la pubblicazione di resoconti circa gli esiti delle pratiche di DD (lett. f)); inserire nei trattati di libero scambio clausole che impediscano di utilizzare la violazione degli *standard* lavoristici

of Experts on Cross-border Social Dialogue, *Final Report*, MECBSD/2019/5, 12-15 febbraio 2019.

³⁹⁸ Si veda ad esempio, nel cap. 3, il ruolo che la legge francese attribuisce, direttamente e indirettamente, alle organizzazioni rappresentative della società civile (e quindi anche ai sindacati).

³⁹⁹ Traduzione personale dall'inglese: “*Workers’ organizations should also negotiate enforceable agreements with multinational enterprises and involve workers’ representatives in monitoring their implementation*”. Si noti che l’aggettivo inglese “*enforceable*” indica solitamente la giustiziabilità di una determinata obbligazione, ossia la possibilità di agire in giudizio per ottenerne l’adempimento. Si tratta dunque di una novità significativa, dato che, come si avrà modo di vedere, la natura giuridica degli accordi tra federazioni sindacali internazionali e MNC è al momento dibattuta. Forse i membri della Conferenza avevano qui in mente il modello del *Bangladesh Accord* (sul quale, v. ancora il cap. 4), la cui vincolatività non è mai stata messa in discussione, e che ha prodotto in cinque anni risultati concreti rimarchevoli.

⁴⁰⁰ In proposito, cfr. in particolare il lungo elenco di azioni richieste agli Stati (alcune delle quali sono riportate di seguito nel testo), di cui al par. 16.

⁴⁰¹ Si ricordi che una previsione simile è contenuta al pr. 2 degli UNGP. Appare però interessante notare che, qui, la possibilità di un intervento regolativo statale è intesa più come una minaccia che come una necessità: “*Governments should also clearly communicate on what they expect from enterprises with respect to responsible business conduct and could consider whether further measures, including regulation, are needed if these expectations are not met*”. Peraltro, nel corso del procedimento che portò all’adozione della Risoluzione, i rappresentanti del Governo brasiliano avevano addirittura chiesto di sopprimere l’intera lett. e) - cfr., nel procedimento di approvazione, l’emendamento T.D.C.A.M/D.59.

fondamentali come un legittimo vantaggio competitivo (lett. h))⁴⁰²; cooperare tra loro all'interno di organismi regionali al fine di armonizzare leggi e prassi rilevanti (lett. n))⁴⁰³.

Gli Stati e le parti sociali sono inoltre incoraggiati a dare spazio alle iniziative c.d. *multisatkeholder*, le quali, tuttavia, devono affiancare e non sostituire i sistemi di *governance* pubblica delle catene di fornitura (par. 21).

Infine, la Conferenza sollecita anche l'OIL nel suo complesso a sviluppare un "programma d'azione" ("*program of action*"), secondo le direttive elencate al par. 23. Alcune di queste, in realtà, richiamano attività svolte in via generale dall'Organizzazione, come la promozione della ratifica e dell'effettiva implementazione dei rilevanti strumenti normativi, quali convenzioni e raccomandazioni (lett. a)), o la fornitura di servizi di assistenza tecnica agli Stati, nell'ottica di migliorare la legislazione lavoristica e garantire il rispetto dello Stato di diritto (lett. b))⁴⁰⁴.

⁴⁰² Sul ruolo degli standard OIL come parametro delle c.d. clausole sociali, si veda da ultimo, F. Pantano - R. Salomone, *Tra free trade e protezionismo: l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 535 ss. Per quanto riguarda nello specifico le politiche dell'Unione Europea, oltre ai riferimenti citati nel cap. 1, v. A. Perulli, *Fundamental Social Rights, Market Regulation and EU External Action*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 27 ss.; L. Van den Putte - J. Orbie, *EU Bilateral Trade Agreements and the Surprising Rise of Labour Provisions*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 263 ss.; L. Campling - J. Harrison - B. Richardson - A. Smith, *Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements*, in *International Labour Review*, 2016, 357 ss.

⁴⁰³ Si pensi, *in primis*, all'importanza che può avere l'Unione Europea in tal senso, come si vedrà più approfonditamente nel cap. 3.

⁴⁰⁴ Si pensi, tra gli altri, al programma chiamato "*Better Work*", originato dal modello di "*Better Factories in Cambodia*" (raccontato "dall'interno" da L. Dumas, *L'action du BIT en matière de RSE: l'exemple Better Work*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 461 ss.). Per ulteriori esempi, v. A. Blackett, *Beyond standard setting: A study of ILO technical cooperation on regional labor law reform in West and Central Africa*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2011, 443 ss.; J. M. Diller, *Pluralism and privatization in transnational labour regulation: Experience of the International Labour Organization*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 329 ss.; J. Alenda-Demoutiez - A. Asomaning Antwi - E. Mendo - Z. S. Ba, *Health Protection in Ghana and Senegal: What is the ilo's Role?*, in C. Gironde - G. Carbonnier (a cura di), *The ILO @ 100 Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Brill - Nijhoff, 2019, 111 ss.

In altri casi, però, vengono date indicazioni più specifiche, che potrebbero in prospettiva rappresentare un approccio efficace al tema del lavoro dignitoso nelle GSC. In particolare, a parte la cooperazione con altri *forum* internazionali, come le Nazioni Unite, il G7, il G20 e i punti di contatto nazionali istituiti in attuazione delle Linee Guida dell'OCSE⁴⁰⁵ (lett. e)), meritano attenta considerazione tutti quei passaggi che fanno riferimento allo studio e alla raccolta di dati sull'argomento (lett. h) e i))⁴⁰⁶. Infatti, com'è noto, le catene del valore non sono realtà statiche e replicabili in maniera seriale; bensì fenomeni dinamici, di cui risulta difficile delineare precisamente i contorni. Pertanto, nell'ottica di una loro efficace regolamentazione, è necessario non solo individuarne le caratteristiche comuni, ma anche e soprattutto comprenderne le peculiarità strutturali attraverso un'analisi caso per caso.

Nella medesima prospettiva, al par. 25 si pone in dubbio l'effettiva rispondenza degli attuali *standard* OIL alle esigenze di promozione del lavoro dignitoso lungo le GSC. Per tale ragione, si suggerisce di approfondire la questione, convocando, non appena il Consiglio d'Amministrazione lo ritenga opportuno, un incontro tecnico, con lo scopo di:

- A. “individuare le carenze che producono *deficit* di lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura;
- B. identificare i principali ostacoli al raggiungimento del lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura;
- C. valutare quali orientamenti, programmi, misure, iniziative o *standard* per promuovere il lavoro dignitoso e/o agevolare la riduzione dei *deficit* di lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura”⁴⁰⁷.

⁴⁰⁵ In proposito, v. *infra*.

⁴⁰⁶ Si veda in proposito la recentissima rassegna di letteratura “interna” redatta da G. Delautre, *Decent work in global supply chains: An internal research review*, International Labour Office, Research Department Working Paper No. 47, 2019.

⁴⁰⁷ Tradotto letteralmente dall'inglese: “(a) Assess the failures which lead to decent work deficits in global supply chains. (b) Identify the salient challenges of governance to achieving decent work in global supply chains. (c) Consider what guidance, programmes, measures, initiatives or standards

2.3. La parte esecutiva: il “programma d’azione” e la “roadmap”

In conformità alle Conclusioni adottate dalla Conferenza, l’Ufficio Internazionale del Lavoro ha elaborato, nell’arco di pochi mesi, un primo “programma d’azione” (“*programme of action*”) ⁴⁰⁸, successivamente modificato secondo le osservazioni effettuate dal Consiglio d’Amministrazione ⁴⁰⁹, nonché completato da una serie di indicazioni operative, che ne specificano contenuto, obiettivi e tempistiche ⁴¹⁰.

Il programma, della durata prevista di cinque anni (2017-2021), è complessivamente suddiviso in cinque aree d’intervento, che in qualche modo rispecchiano le richieste ricevute dalla Conferenza:

1. “produzione e divulgazione di informazioni” (“*knowledge generation and dissemination*”);
2. “*capacity building*”;
3. “effettiva promozione del lavoro dignitoso nelle catene globali di fornitura” (“*effective advocacy for decent work in global supply chains*”);
4. “consulenza sulle politiche [da adottare] e assistenza tecnica” (“*policy advice and technical assistance*”);

are needed to promote decent work and/or facilitate reducing decent work deficits in global supply chains”.

⁴⁰⁸ International Labour Office, *Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains (general discussion)*, GB.328/INS/5/1, 7 ottobre 2016; a cui va aggiunto International Labour Office, *Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains (general discussion)*. Addendum, GB.328/INS/5/1(Add.), 8 novembre 2016.

⁴⁰⁹ Tali osservazioni sono espresse nel verbale della relativa riunione del Consiglio d’Amministrazione: *Minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, par. 83; mentre il nuovo programma si trova in International Labour Office, *Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains (general discussion)*. Addendum. *Revised ILO programme of action 2017–21*, GB.328/INS/5/1(Add.1), 23 febbraio 2017.

⁴¹⁰ International Labour Office, *Matters arising out of the work of the 105th Session (2016) of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains: Roadmap for the programme of action*, GB.329/INS/3/2, 20 febbraio 2017.

5. “collaborazione e coerenza delle politiche” (“*partnerships and policy coherence*”).

Come si può facilmente intuire, il programma è concepito allo scopo di tracciare la linea d’azione dell’OIL nel prossimo futuro. Ciò spiega, ad esempio, la relativamente scarsa attenzione dedicata al ruolo di vigilanza delle MNC rispetto alle proprie GVC - specie se paragonata, invece, all’ampio spazio destinato all’argomento nell’ambito dei Principi Guida delle Nazioni Unite.

Nondimeno, da quanto sinteticamente esposto, si può comunque desumere, ancora una volta, l’intento di adottare un approccio condiviso al problema delle catene dell’approvvigionamento, con un ampio coinvolgimento dei soggetti interessati⁴¹¹, da realizzarsi mediante iniziative di sensibilizzazione, collaborazione e supporto, in continuità con il tradizionale *modus operandi* dell’OIL. In aggiunta, il programma d’azione e, ancor più, la “*roadmap*” esecutiva, testimoniano il grado di concretezza e serietà dell’impegno preso dall’Organizzazione con la Risoluzione del 2016.

In questo senso, “può dirsi che la Risoluzione rappresenta [...] il piano di lavoro che l’OIL si impegna a realizzare così da rilanciare il suo operato vuoi nel supporto all’azione regolativa degli stati vuoi nel dialogo con gli operatori economici, vuoi ancora nella promozione del ruolo delle organizzazioni sindacali”⁴¹². Sembra dunque che siano state poste finalmente le basi per intraprendere un’azione integrata, multilivello e plurale, in cui l’OIL si candida a ricoprire una posizione di primo piano, dedicando così al tema del lavoro (nelle

⁴¹¹ Anche in questo caso, non deve sorprendere la minore importanza attribuita dall’OIL alla società civile in genere rispetto a quanto stabilito negli UNGP. Ciò dipende, infatti, dal più ristretto campo di applicazione oggettivo dell’attività dell’OIL, che, per mandato costituzionale, si occupa, com’è ovvio, esclusivamente dei diritti connessi al lavoro, e non dei diritti umani in senso lato.

⁴¹² V. Brino, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, cit., 559.

GSC) un'attenzione specifica e separata rispetto alla questione più generale dei diritti umani⁴¹³.

3. Il ruolo dell'OCSE e la traduzione pratica dei Principi Guida

3.1. *Le Linee Guida per le imprese multinazionali*

La terza organizzazione internazionale che ha prodotto strumenti normativi rilevanti attinenti al tema in analisi è l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (conosciuta in Italia con l'acronimo OCSE)⁴¹⁴.

Più precisamente, essa è l'organizzazione internazionale che per prima si è dotata di uno strumento (di *soft law*) volto a promuovere la responsabilità sociale d'impresa nel contesto delle imprese multinazionali. Si tratta, segnatamente, delle *Guidelines for Multinational Enterprises* (in prosieguo, Linee Guida)⁴¹⁵, adottate per la prima volta nel 1976 come allegato alla Dichiarazione sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali, e modificate da ultimo nel 2011⁴¹⁶, con

⁴¹³ Questo risulta infatti essere il dichiarato obiettivo dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, dal momento che, al par. 29 del programma, si afferma che esso “deve porre l'OIL al centro dello sforzo globale verso il raggiungimento del lavoro dignitoso nelle catene dell'approvvigionamento” (“*the programme must position the ILO at the centre of the global effort to achieve decent work in supply chains [...]*”).

⁴¹⁴ Per un'approfondita analisi circa il ruolo dell'OCSE nella promozione dei diritti sociali, v. J. Salzman - J. Bacio Terracino, *Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for Economic Cooperation and Development*, in V. A. Leary - D. Warner (a cura di), *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Martinus Nijhoff, 2006, 311 ss.; nonché, più di recente, J. M. Thouvenin, *Diffusion and leveraging of transnational labour norms by the OECD*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 385 ss.

⁴¹⁵ Per un commento giuslavoristico, P. Tergeist, *Multinational Enterprises and Codes of Conduct: The OECD Guidelines for MNEs in Perspective*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 213 ss.

⁴¹⁶ In merito alle novità introdotte con la revisione del 2011 (principalmente nel senso di una più forte tutela degli interessi riconosciuti nel testo), tra cui il recepimento delle suggestioni di Ruggie

lo scopo di tenere conto, tra l'altro, del *Framework* di Ruggie del 2008 e dei relativi Principi attuativi⁴¹⁷.

Invero, l'influenza dei documenti ONU appare evidente in più punti⁴¹⁸; e proprio questi innesti, nel precedente impianto delle Linee Guida, costituiscono alcuni degli aspetti di maggior rilievo ai presenti fini. In primo luogo, anche in questo caso è stata attribuita importanza centrale alle pratiche di *due diligence*⁴¹⁹, come sistema di prevenzione e mitigazione dell'impatto negativo sui diritti tutelati, anche in relazione alla catena del valore⁴²⁰. Lo stesso concetto di "impatto

(cfr. *infra*), si veda C. Gulotta, *Etica e globalizzazione: riflessioni sui principi OCSE del 2011 per le imprese multinazionali e sui principi ONU in tema di affari e diritti umani*, in *Diritto del Commercio Internazionale*, 2012, 539 ss. Peraltro, come è facile immaginare, la fase di revisione delle Linee Guida cominciò già prima dell'adozione degli UNGP; e, anzi, fu caldeggiata, tra gli altri, pure dallo stesso Ruggie, al par. 46 del *Framework* del 2008: sul punto, cfr. anche O. Amao, *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries*, Routledge, 2011, 37.

⁴¹⁷ Cfr. la Premessa all'ultima edizione, l'intero cap. IV della parte prima (dedicato, non a caso, ai diritti umani) e i numerosi riferimenti contenuti nei commenti. A tale ultimo proposito, si tenga presente che, come precisato dal Segretariato dell'OCSE in epigrafe all'edizione del 2011, i commenti sono stati adottati dal Comitato per gli Investimenti in seduta allargata, cioè comprendente, oltre agli Stati membri dell'OCSE, anche gli otto Stati non membri che hanno aderito alla *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises* (Argentina, Brasile, Egitto, Lettonia, Lituania, Marocco, Perù e Romania). Essi, dunque, pur non facendo formalmente parte della Dichiarazione (né, quindi, delle Linee Guida), rappresentano comunque un autorevole strumento interpretativo delle sue disposizioni: cfr. anche C. Gulotta, *Etica e globalizzazione: riflessioni sui principi OCSE del 2011 per le imprese multinazionali e sui principi ONU in tema di affari e diritti umani*, cit., 545.

⁴¹⁸ Per un'analisi empirica di come l'inclusione dei documenti citati abbia inciso, anche praticamente, sulla tipologia del contenzioso (non giurisdizionale) relativo all'applicazione delle Linee Guida, v. J. G. Ruggie - T. Nelson, *Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementations Challenges*, in *Brown Journal of World Affairs*, 2015, 99 ss.

⁴¹⁹ V., ad esempio, il par. 10 del cap. II, riguardante la *General Policy*; nonché il già ricordato capitolo IV, sui diritti umani.

⁴²⁰ Così, in particolare, i parr. 17 e 18 del commento al cap. II. Lo stesso principio è poi ribadito al par. 50 del commento al cap. V, su "lavoro dipendente e relazioni industriali", rendendo inequivocabile come, nella prospettiva dei commentatori, pratiche di *due diligence* debbano essere attuate (anche) nell'ambito che qui maggiormente rileva, ossia in relazione al lavoro nelle catene di fornitura, laddove non è configurabile un rapporto diretto alle dipendenze diretta della MNC. Peraltro, già sotto la precedente versione delle Linee Guida era stato dato rilievo anche ai rapporti commerciali intrattenuti dalle MNC (R. Geiger, *Instruments internationaux de responsabilité de l'entreprise: le rôle de l'OCDE*, in I. Daugareilh (a cura di), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, 422), seppur non in forma

negativo” è stato mutuato da quell’idea di “influenza come impatto”, che, come si ricorderà, nella visione di Ruggie serve a delimitare il campo della responsabilità imprenditoriale⁴²¹. Inoltre, è stato inserito un nuovo capitolo IV, interamente dedicato al tema dei diritti umani, che riproduce nella sostanza le medesime prescrizioni contenute nei citati documenti delle Nazioni Unite, sicché non risulta necessario indugiarvi oltre.

Al di là delle revisioni direttamente ispirate ai Principi delle Nazioni Unite, indicazioni interessanti sono poi fornite ai capp. III (“*Disclosure*”) e VIII (“*Consumer Interests*”), nonché, ovviamente, al cap. V (“*Employment and Industrial Relations*”).

Quanto ai primi due aspetti, è sufficiente sottolineare l’idea di coinvolgimento della società civile che ne è alla base. In sintesi, viene istituita tra le imprese e la società civile una sorta di doppia responsabilità, per cui le prime, divulgando determinate informazioni rilevanti che le riguardano (*disclosure*)⁴²², si rendono controllabili dalla seconda, la quale, per converso, deve essere in qualche modo “educata” al consumo sostenibile, in modo tale da acquisire una migliore comprensione dell’impatto economico, ambientale e sociale delle proprie scelte⁴²³.

altrettanto stringente (per quanto riguarda gli obblighi) ed ecumenica (circa il campo di applicazione): P. Tergeist, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2016, 40 ss.

⁴²¹ Né il concetto di *due diligence* né quello di impatto negativo ricorrevano nella precedente versione delle Linee Guida. Si parlava invece di impatto ambientale (e su salute e sicurezza) delle attività aziendali, per il quale si consigliava di effettuare un’adeguata valutazione dei rischi nonché una corretta e completa informazione dei soggetti coinvolti (cfr, il cap. V sull’ambiente). Tuttavia, si trattava appunto di raccomandazioni specifiche, peraltro concernenti ambiti in cui era già usuale attivare sistemi di prevenzione.

⁴²² Tra le informazioni oggetto di *disclosure* sono contemplati anche le “relazioni con i lavoratori e altri portatori di interessi” (“*relationships with workers and other stakeholders*” - par. 3, lett. e), del cap. III), e, se del caso, gli esiti e le modalità dell’*audit* sociale realizzato dalla MNC o per suo conto (par. 4).

⁴²³ Cfr. par. 5 del cap. VIII: “[enterprises should] support efforts to promote consumer education in areas that relate to their business activities, with the aim of, inter alia, improving the ability of consumers to: i) make informed decisions involving complex goods, services and markets, ii) better understand the economic, environmental and social impact of their decisions and iii)

In merito al capitolo su lavoro dipendente e relazioni industriali⁴²⁴, il par. 1 richiama innanzitutto i diritti fondamentali sanciti dalla Dichiarazione OIL del 1998⁴²⁵. Inoltre, le imprese sono invitate a “osservare *standard* [...] non meno favorevoli di quelli osservati dai datori di lavoro comparabili nello Stato ospitante”⁴²⁶. Nel caso in cui le MNC operassero in Paesi (in via di sviluppo) dove non esistono datori di lavoro comparabili, si raccomanda nondimeno che esse offrano “le retribuzioni, i *benefit* e le condizioni di lavoro migliori possibili nel quadro delle politiche governative”, e che siano comunque “almeno adeguati a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie”⁴²⁷.

Grande attenzione è poi rivolta ai diritti collettivi, di organizzazione, consultazione e contrattazione⁴²⁸. Questo aspetto non è secondario, in quanto, come si vedrà anche in seguito, l’attivo coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze risulta indispensabile per garantire un effettivo monitoraggio delle condizioni di lavoro all’interno delle GSC. Così, ai soggetti di parte lavoratrice

support sustainable consumption”. Sui limiti del ricorso al consumo etico come tecnica di tutela dei lavoratori v., però, le considerazioni svolte nel cap. 3.

⁴²⁴ Su cui v., *amplius*, P. Tergeist, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, cit., specialmente 45 ss.

⁴²⁵ Cfr. par. 51 del commento. Si noti, però, che la Dichiarazione in quanto tale non viene mai citata espressamente se non nel commento al cap. V (segnatamente ai parr. 48 ss.).

⁴²⁶ Par. 4, lett. a): “*Observe standards of employment and industrial relations not less favourable than those observed by comparable employers in the host country*”. A questo proposito, si ricordi che, come osservato nel cap. 1, le MNC straniere tendono già ad applicare condizioni ai dipendenti delle proprie controllate condizioni non inferiori a quelle applicate dagli operatori locali (mentre ciò accade meno di frequente quando parte della produzione è esternalizzata).

⁴²⁷ Par. 4, lett. b): “*When multinational enterprises operate in developing countries, where comparable employers may not exist, provide the best possible wages, benefits and conditions of work, within the framework of government policies. These should be related to the economic position of the enterprise, but should be at least adequate to satisfy the basic needs of the workers and their families*”. Questa previsione, pur nella sua genericità, afferma un principio importante, in quanto, a differenza della lett. a), aggancia la valutazione circa l’adeguatezza delle condizioni praticate a un parametro non relativo (i datori comparabili) bensì assoluto (per quanto riferito, ovviamente, al costo e, in generale, alle condizioni della vita locale).

⁴²⁸ Manca invece qualsivoglia riferimento al diritto di sciopero, che, d’altronde, non figura esplicitamente nemmeno in quel novero di diritti fondamentali riconosciuti dall’OIL (benché gli organi di controllo OIL lo riconoscano ormai da tempo come diritto: B. Gernigon - A. Odero - H. Guido, *ILO principles concerning the right to strike*, in *International Labour Review*, 1998, 441 ss.; v. però anche la letteratura citata nel cap. 1 a proposito delle controversie che questa interpretazione ha generato nel corso degli anni).

deputati a svolgere attività negoziale devono essere fornite tutte le informazioni necessarie allo scopo⁴²⁹ e devono essere messe a loro disposizione strutture idonee (par. 2, lett. a).

Parimenti, i rappresentanti sindacali devono ricevere un ragionevole preavviso in merito alle decisioni manageriali che possono avere un impatto rilevante sull'occupazione, in modo da mitigarne gli effetti⁴³⁰. Ancora, nell'ambito delle trattative (in buona fede) per la conclusione di un contratto collettivo, così come nel periodo in cui i lavoratori stanno esercitando il proprio diritto di organizzazione collettiva⁴³¹, il datore di lavoro non deve minacciare di spostare il sito produttivo in un altro paese o di trasferire altrove alcuni lavoratori con la finalità di influenzare l'esito dei negoziati o del processo di organizzazione (par. 7).

Nel commento si chiarisce, infine, il rapporto di complementarità che sussiste tra il cap. V delle Linee Guida stesse e la Dichiarazione Tripartita dell'OIL⁴³². Più precisamente, i due strumenti “riguardano entrambi i comportamenti che ci si aspetta dalle imprese, e sono intesi come speculari e non confliggenti fra loro”⁴³³. Infatti, “la terminologia usata nel cap. V è coerente con quella impiegata nella

⁴²⁹ Par. 2 lett. b) e c). In merito all'oggetto delle informazioni che devono essere fornite ai rappresentanti dei lavoratori, v. il par. 55 del commento, nonché il richiamo alle fonti OIL in materia, contenuto al par. 56 del medesimo commento.

⁴³⁰ Par. 5. Proprio al fine di trovare una soluzione condivisa che possa contenere l'impatto occupazionale della decisione, si precisa ulteriormente che “sarebbe opportuno” (“*it would be appropriate*”) che la direzione facesse le dovute comunicazioni prima che la decisione medesima diventi definitiva. Sulla *ratio* della previsione, cfr. anche il par. 59 del commento.

⁴³¹ Si pensi a ordinamenti, come quello statunitense, in cui la sindacalizzazione dello stabilimento passa attraverso una procedura codificata, che può prevedere, tra l'altro, la consultazione elettorale diretta dei lavoratori (v. anche i casi deferiti al NCP statunitense e citati da L. Compa, *Quo Vadis, USA? The United States and the OECD Guidelines since the 2011 review*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 89 ss.).

⁴³² Sul punto, v. anche quanto già anticipato *supra*, proprio a proposito della Dichiarazione OIL.

⁴³³ Par. 48, personalmente tradotto dall'inglese: “*The OECD Guidelines [cors. originale] and the ILO MNE Declaration refer to the behaviour expected from enterprises and are intended to parallel and not conflict with each other*”.

Dichiarazione OIL sulle MNC⁴³⁴. Sicché, malgrado le differenti (e separate) procedure attuative, la Dichiarazione Tripartita “può essere utile per interpretare le Linee Guida, nella misura in cui essa presenta un maggiore grado di elaborazione”⁴³⁵.

Benché l’applicazione delle Linee Guida abbia carattere meramente volontario, gli Stati sono tuttavia tenuti a conformarsi alla parte esecutiva, qualora abbiano manifestato la propria adesione⁴³⁶. Detta parte esecutiva (che, in realtà, è disciplinata in un atto separato rispetto a quello concernente le Linee Guida⁴³⁷), prevede una struttura su due livelli, con punti di contatto nazionali (da qui in avanti, NCP⁴³⁸) e una Commissione per gli investimenti (IC⁴³⁹ in prosieguo).

Gli Stati godono di ampi margini di discrezionalità nella designazione dei membri dei NCP, che possono essere scelti sia tra i soggetti legati al Governo, sia tra gli esponenti di organizzazioni datoriali e sindacali, ovvero di organizzazioni non governative. Tra i compiti istituzionali dei NCP rientrano: la sensibilizzazione circa le Linee Guida sul territorio nazionale; la risposta a richieste provenienti da altri NCP, dalla società civile o ancora da Stati non aderenti alle Linee Guida;

⁴³⁴ *Incipit* del par. 49, letteralmente tradotto dall’inglese: “*The terminology used in Chapter V is consistent with that used in the ILO MNE Declaration*”. Per un’analitica comparazione dei due strumenti (seppure nelle loro elaborazioni precedenti), nonché di altre fonti regolative internazionali, v. R. Blanpain - M. Colucci, *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track. Global Compact, ILO Principles, NAFTA Agreement, OECD Guidelines*, Kluwer, 2004.

⁴³⁵ Ancora par. 48: “*The ILO MNE Declaration can therefore be of use in understanding the Guidelines [cors. originale] to the extent that it is of a greater degree of elaboration. However, the responsibilities for the follow-up procedures under the ILO MNE Declaration and the Guidelines are institutionally separate*”.

⁴³⁶ Cfr., il par. 1 della Prefazione. In argomento si veda anche S. Robinson, *International Obligations, State Responsibility and Judicial Review Under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime*, in *Utrecht Journal of International & European Law*, 2014, 68 ss.

⁴³⁷ Si tratta della Decisione del Consiglio “*on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*”. Il Consiglio, composto da un rappresentante per ogni Stato membro (più uno della Commissione Europea), è il massimo organo decisionale dell’Organizzazione: cfr., anche per quanto riguarda in generale la struttura e il funzionamento dell’OCSE, P. Tergeist - O. Clarke - J. M. Evans - N. Lanfranchi - M. Pearson, *The Organization for Economic Cooperation and Development*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2000, specialmente 11 ss.

⁴³⁸ Dall’acronimo inglese di *National Contact Point*.

⁴³⁹ Anche in questo caso, si usa l’acronimo inglese, da *Investment Committee*.

l'agevolazione della risoluzione pacifica di controversie riguardanti le Linee Guida medesime⁴⁴⁰, anche mediante la consultazione di altri NCP eventualmente coinvolti.

La IC risponde alle richieste di assistenza dei NCP ed emana raccomandazioni per migliorarne il funzionamento. Essa raccoglie e rende pubbliche informazioni circa le tendenze e le pratiche dei NCP⁴⁴¹, facilitandone il coordinamento e l'apprendimento dalle reciproche esperienze. Inoltre, essa promuove l'utilizzo delle Linee Guida nelle sedi internazionali opportune e presso gli Stati non aderenti. Infine, essa funge essenzialmente da organo di ultima istanza in merito all'interpretazione delle Linee Guida e all'attività dei NCP in genere.

All'infuori dell'attività conciliativa e di mediazione svolta dai NCP e dalla IC, non è previsto alcun meccanismo di risoluzione delle controversie⁴⁴². Nondimeno, il carattere non giurisdizionale della procedura e la conseguente mancanza di vincolatività delle raccomandazioni che ne derivano⁴⁴³, sono in qualche modo compensati dalla indefettibile pubblicazione dei risultati concernenti le procedure stesse (omettendo naturalmente le informazioni aventi natura confidenziale). Pertanto, sebbene le imprese non siano obbligate a conformarsi a quanto emerso

⁴⁴⁰ Circa la "effettività" (invero non altissima) dell'azione dei NCP da questo punto di vista, v. S. van 't Foort - T. Lambooy, *Effective or not? The crucial role of effectiveness in specific instances*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 67 ss.; con riguardo, invece, ai limiti, tuttora presenti, nelle procedure di ricorso, cfr. J. M. Wilde-Ramsing, *The road to remedy under the OECD Guidelines*, *ibid.*, 83 ss.

⁴⁴¹ I rapporti annuali sull'attività dei NCP redatti dal Segretario Generale sono consultabili all'indirizzo <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/annualreportsontheguidelines.htm> (visitato nel settembre 2019).

⁴⁴² In verità, analizzando le prassi di diversi NCP, B. Maheandiran, *Calling for Clarity: How Uncertainty Undermines the Legitimacy of the Dispute Resolution System under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in *Harvard Negotiation Law Review*, 2015, 205 ss. mostra che non c'è uniformità circa il ruolo che essi si attribuiscono nell'approcciarsi alle diatribe sottoposte loro: mentre alcuni agiscono come semplici mediatori, altri svolgono una funzione quasi-giurisdizionale, cosa che, in ultima istanza, rischia di minare la credibilità dell'intero sistema. Sull'ampia varietà di atteggiamenti tenuti dai NCP, v. inoltre B. Egelund Olsen - K. Engisig Sørensen, *Strengthening the Enforcement of CSR Guidelines: Finding a New Balance between Hard Law and Soft Law*, in *Legal Issues of Economic Integration*, 2014, 9 ss.

⁴⁴³ Ribaditi, per quanto riguarda la IC, al par. 44 del commento.

in sede conciliativa, esse dovranno comunque valutare anche le ripercussioni delle proprie scelte in termini di immagine.

3.2. La Guida sulla due diligence

Oltre alle Linee Guida, l'OCSE ha predisposto, dopo il 2011, una serie di documenti che sono ad esse complementari, e che rispondono, in una certa misura, alle suggestioni dei Principi delle Nazioni Unite. Il più generale di questi documenti è costituito dalla *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* (in seguito anche Guida sulla DD o solo Guida)⁴⁴⁴, approvata dal Comitato per gli investimenti il 3 aprile 2018 e resa oggetto di una raccomandazione del Consiglio datata 30 maggio dello stesso anno.

Lo scopo dichiarato della Guida è quello di “fornire un supporto pratico alle imprese nella implementazione delle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, offrendo spiegazioni in un linguaggio semplice circa le sue raccomandazioni in materia di *due diligence* e relative previsioni”⁴⁴⁵. Essa può inoltre costituire un valido aiuto per l’attuazione di altri strumenti non cogenti, come appunto i Principi Guida delle Nazioni Unite e la Dichiarazione Tripartita dell’OIL⁴⁴⁶.

Invero, le fasi nelle quali si articola il processo di DD delineato nella Guida rispecchiano, tendenzialmente, quelle già suggerite da Ruggie, pur con alcuni

⁴⁴⁴ Sulla nozione (ma anche i processi) di vigilanza come specificati nella Guida, v. diffusamente M. Souque, *Devoir de vigilance et principes directeurs de l’OCDE: la notion de devoir de vigilance pour la conduite responsable des entreprises*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 57 ss.

⁴⁴⁵ Dalla Premessa (“Foreword”): “*The objective of the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (Guidance) is to provide practical support to enterprises on the implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by providing plain language explanations of its due diligence recommendations and associated provisions*”.

⁴⁴⁶ Cfr. ancora la Premessa: “*The UN Guiding Principles on Business and Human Rights as well as the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy also contain due diligence recommendations, and this Guidance can help enterprises implement them*”.

approfondimenti degni di nota. Da questo punto di vista, è dunque possibile affermare che, se i Principi del 2011 costituivano il referente operativo del *Framework* del 2008, la Guida in parola può a pieno titolo rappresentare, a propria volta, la messa in opera di siffatto referente operativo, ossia una sorta di implementazione di secondo grado⁴⁴⁷.

L'ambito oggettivo di applicazione della Guida comprende, tra gli altri, i capitoli delle Linee Guida sui diritti umani e su impiego e relazioni industriali⁴⁴⁸; mentre quello soggettivo include tutte le MNC che operano o sono stabilite negli Stati aderenti alle Linee Guida, nonché le società da queste controllate, come pure - giova qui sottolinearlo - "tutti i tipi di relazioni d'affari"⁴⁴⁹, ossia quelle relazioni che, nel loro complesso, compongono la catena di fornitura dell'impresa⁴⁵⁰.

Secondo lo schema proposto dalla Guida, il processo di DD si compone di sei passaggi⁴⁵¹:

1. "integrare le condotte d'affari responsabili nella gestione e nelle politiche dell'azienda" (*"embed responsible business conduct into policies and management systems"*);
2. "individuare e valutare gli impatti negativi [sugli interessi protetti] nelle operazioni [economiche], *nella catena dell'approvvigionamento* [cors.

⁴⁴⁷ In verità, lo stesso discorso vale in una certa maniera anche per le Guide presentate nella sezione seguente (beninteso, negli specifici domini di appartenenza).

⁴⁴⁸ Cfr. tab. 1 a pag. 10; nonché, per esempi pratici di impatto negativo, rispettivamente in materia di diritti umani e di impiego e relazioni industriali, tab. 2 alle pagg. 38-39, nell'allegato. Il fatto che temi come lavoro forzato od obbligatorio e discriminazioni retributive di genere siano inseriti nella categoria dei diritti umani costituisce, peraltro, un'ulteriore conferma della rilevanza di tale dominio ai fini dell'indagine che si sta conducendo (come già anticipato trattando delle iniziative promosse dalle Nazioni Unite).

⁴⁴⁹ Per la precisione, "*All types of business relationships of the enterprise – suppliers, franchisees, licensees, joint ventures, investors, clients, contractors, customers, consultants, financial, legal and other advisers, and any other non-State or State entities linked to its business operations, products or services*": cfr. tab. 1 dell'Introduzione (pag. 10 della Guida pubblicata sul sito dell'OCSE).

⁴⁵⁰ Il concetto è ribadito all'inizio del cap. 1 (pag. 15), laddove si spiega in cosa consista il processo di DD descritto nella Guida; nonché nell'allegato, alla Q19.

⁴⁵¹ Sintetizzati visivamente nella fig. 1 a pag. 21, e largamente ispirati, come detto, alle indicazioni pratiche fornite in proposito dagli UNGP.

- aggiunto] e nelle relazioni commerciali” (*“identify and assess adverse impacts in operations, supply chains and business relationships”*);
3. “cessare, impedire o mitigare gli impatti negativi” (*“cease, prevent or mitigate adverse impacts”*);
 4. “monitorare l’implementazione [delle predette politiche aziendali] e i risultati” (*“track implementation and results”*);
 5. “comunicare in che modo sono affrontati gli impatti [negativi]” (*“communicate how impacts are addressed”*);
 6. “offrire riparazione o cooperazione quando è opportuno” (*“provide for or cooperate in remediation when appropriate”*).

Nell’insieme, è possibile riscontrare un discreto grado di concretezza nell’elaborazione di soluzioni efficaci al complesso problema della *governance* della catena del valore⁴⁵². In particolare, senza analizzare in dettaglio ogni singola misura adombrata dalla Guida, gli aspetti che principalmente dimostrano tale concretezza sono: la precisa comprensione delle dinamiche sottostanti le singole relazioni d’affari (al fine di renderle maggiormente controllabili), e l’ampio coinvolgimento nei processi di DD dei soggetti portatori di interessi, in tutte le fasi in cui essi si articolano.

Quanto al primo aspetto, esso viene in gioco fin dal momento della integrazione della politica aziendale nella struttura imprenditoriale (ivi inclusa la catena del valore). A tal proposito, particolarmente rilevante appare il par. 1.3, che raccomanda 5 “azioni concrete” (*“practical actions”*) per “incorporare le

⁴⁵² Oltre a quanto si dirà di seguito nel testo, si ritiene qui di segnalare almeno la tab. 4, alle pagg. 46-47, dove si suggerisce di adattare le procedure di DD, non solo alle dimensioni dell’impresa e alla natura dei prodotti o servizi offerti, ma anche alla sua struttura organizzativa e alla sua posizione all’interno della catena di fornitura (cosa che, per le ragioni esposte all’inizio del cap. 1, è effettivamente in grado di alterare in maniera non indifferente le modalità e le capacità di controllo sugli altri enti che compongono la catena). Si veda, poi, pure la Q8 dell’allegato (pag. 48), in cui, tra i portatori di interessi da prendere in considerazione, sono elencati anche i lavoratori informali della catena di fornitura (*“workers and employees including under informal arrangements within supply chains”*).

aspettative e le politiche in materia di condotte d'affari responsabili negli impegni con i fornitori e altre relazioni commerciali”⁴⁵³.

Le azioni elencate coprono l'intera durata del rapporto, a partire dalle trattative precontrattuali. Infatti, oltre alla comunicazione dei passaggi salienti della propria politica di responsabilità sociale (lett. a)), si raccomanda alle imprese di inserire clausole apposite nei contratti con i fornitori e con gli altri enti che fanno parte della GVC (lett. b)); nonché di porre in essere procedure di pre-qualificazione adattate a seconda dei maggiori rischi relativi ai singoli rapporti (lett. c))⁴⁵⁴.

Ai *partner* d'affari devono poi essere offerte le risorse e la formazione necessarie per adeguarsi agli *standard* richiesti dalla politica aziendale (lett. d))⁴⁵⁵. Infine, le imprese devono fare sì che le proprie pratiche commerciali non interferiscano con la capacità di fornitori e appaltatori di soddisfare i suddetti *standard* (lett. e))⁴⁵⁶.

Durante la valutazione dei rischi, si suggerisce di eseguire una mappatura delle proprie relazioni d'affari che copra l'intera catena dell'approvvigionamento, in modo tale da creare una lista di priorità⁴⁵⁷. Inoltre, la lett. c) chiarisce ulteriormente che è importante, laddove possibile e opportuno, ottenere informazioni che vadano oltre le relazioni con i contraenti diretti, per avere una

⁴⁵³ Traduzione personale dall'inglese: “*Incorporate RBC expectations and policies into engagement with suppliers and other business relationships*”. Ulteriori indicazioni sono inoltre fornite alla Q18 dell'allegato (pag. 60).

⁴⁵⁴ Azioni come queste sono indicate anche dagli UNGP come mezzi per accrescere la propria influenza (nel senso di “leva”) sui *partner* commerciali.

⁴⁵⁵ Per ulteriori chiarimenti, si veda anche la Q19 (pag. 80) nell'allegato. Una previsione di tal genere, peraltro inserita anche in importanti accordi negoziati a livello transnazionale con i sindacati (v. cap. 4), è alquanto interessante. Infatti, richiedendo un impegno proattivo nella promozione del rispetto dei diritti (anche) sociali, essa supera in qualche modo la stessa idea di DD, che, per sua natura, è ascrivibile a un'impostazione prevalentemente difensiva.

⁴⁵⁶ Questo accorgimento dimostra un'ottima comprensione dei meccanismi che rischiano di innescare dinamiche di competizione al ribasso all'interno delle GVC. Si pensi, banalmente, a MNC che, approfittando della propria forza contrattuale, impongano prezzi talmente bassi da non coprire nemmeno il costo della manodopera necessario per realizzare un determinato prodotto o servizio. In questo modo, esse costringono di fatto appaltatori e fornitori ad aggirare le prescrizioni minime di legge, pur senza esserne generalmente responsabili (per le ragioni ampiamente esaminate nel cap. 1).

⁴⁵⁷ Par. 2.2, lett. a).

prospettiva di più ampio raggio sui rischi legati alla propria GVC⁴⁵⁸. A tal fine, si sottolinea che può essere utile entrare in contatto con anelli mediani della catena e altri “punti di controllo” (“*control points*”), per valutare la qualità delle loro procedure di prevenzione.

Nei limiti del possibile, si raccomanda, altresì, di instaurare con i propri *partner* relazioni collaborative, sviluppando congiuntamente programmi di prevenzione e mitigazione dell’impatto negativo, i quali siano congegnati tenendo conto delle specifiche circostanze del caso⁴⁵⁹. Dopodiché, qualora una determinata relazione d’affari comportasse comunque rischi rilevanti, misure di gravità crescente possono essere prese, secondo quanto indicato al par. 3.2⁴⁶⁰. In particolare, la risoluzione del rapporto è concepita come *extrema ratio*, nei casi in cui “l’impatto negativo è irrimediabile; non c’è ragionevole prospettiva di cambiamento; oppure il soggetto coinvolto non prende immediati provvedimenti a fronte di gravi danni o pericoli”⁴⁶¹.

Per quanto concerne, invece, il ruolo degli *stakeholders*, in linea con quanto previsto anche dai Principi Guida, essi dovrebbero poter dare il proprio contributo in tutti i momenti salienti della DD⁴⁶²: dall’identificazione e valutazione dei

⁴⁵⁸ Consigli pratici in proposito sono offerti nell’allegato, alla Q28 (pagg. 68-69) e nel connesso Box 5 (pag. 69).

⁴⁵⁹ Par. 3.2, lett. b).

⁴⁶⁰ Per la precisione, si tratta di: “continuazione della relazione nel tentativo di ridurre i rischi; temporanea sospensione della relazione, continuando a perseguire la riduzione del rischio; risoluzione del rapporto [...]”. Traduzione letterale dall’inglese: “[*Appropriate responses to risks associated with business relationships may at times include:] continuation of the relationship throughout the course of risk mitigation efforts; temporary suspension of the relationship while pursuing ongoing risk mitigation; or, disengagement with the business relationship [...]*”.

⁴⁶¹ Così la prima parte della lett. h): “*Consider disengagement from the supplier or other business relationship as a last resort after failed attempts at preventing or mitigating severe impacts; when adverse impacts are irremediable; where there is no reasonable prospect of change; or when severe adverse impacts or risks are identified and the entity causing the impact does not take immediate action to prevent or mitigate them*”. V., inoltre, l’approfondimento relativo nell’allegato (Q39, pagg. 80-81). Si noti che qui la Guida si discosta, almeno in parte, dagli UNGP, che sul punto prospettano la possibilità di un bilanciamento tra l’importanza della relazione d’affari per la *business* dell’impresa e l’entità dell’impatto negativo.

⁴⁶² In argomento, cfr. anche la Q10.

possibili impatti negativi⁴⁶³, all'adozione di misure correttive⁴⁶⁴, dal monitoraggio dei risultati⁴⁶⁵, fino alla predisposizione di meccanismi rimediali (par. 6.2, lett. c)). Infatti, in quanto titolari dei diritti protetti, essi costituiscono preziose fonti di informazioni dirette; e, conseguentemente, possono aiutare a sviluppare una migliore comprensione del contesto, proiettando una luce differente su eventuali coni d'ombra della direzione aziendale⁴⁶⁶.

Rispetto ai Principi Guida, è però opportuno evidenziare come i sindacati, e i rappresentanti dei lavoratori in genere, sembrano ricevere maggiore attenzione (e, dunque, legittimazione nelle proprie rivendicazioni), essendo più volte citati in maniera autonoma e separata dagli altri portatori di interessi⁴⁶⁷.

⁴⁶³ Par. 2.2, lett. d) e h).

⁴⁶⁴ V., ad esempio, par. 3.2, lett. f): “[...] incoraggiare i soggetti che causano o contribuiscono a causare un impatto negativo a consultare ed entrare in contatto con i titolari dei diritti (potenzialmente) violati o con i loro rappresentanti, per lo sviluppo e l’implementazione di un piano d’azione correttivo” (letteralmente tradotto dall’originale inglese: “[...] *encourage entities causing or contributing to adverse impacts to consult and engage with impacted or potentially impacted rightsholders or their representatives in developing and implementing corrective action plans*”).

⁴⁶⁵ Par. 4.1, lett. c) e d).

⁴⁶⁶ Perché tale scopo possa essere raggiunto, è ovviamente necessario che il coinvolgimento dei portatori di interessi non sia meramente formale, bensì serio e reale (“*meaningful*”) - nel senso specificato nell’allegato, alla Q9.

⁴⁶⁷ V., *ex plurimis*, par. 2.1, lett. b) (raccolta di informazioni per la mappatura dei rischi); par. 4.1, lett. c) (coinvolgimento nel monitoraggio della *performance*); par. 6.1, lett. b) (riconoscimento del sindacato quale controparte contrattuale); par. 6.2, lett. c) (utilizzo delle procedure di ricorso previste dai contratti collettivi o dagli accordi quadro globali - unica prerogativa “sindacale” già contemplata negli UNGP, nel commento al par. 30). Inoltre, nel cap. I, che contiene una “panoramica della *due diligence* per una condotta d’affari responsabile” (“*overview on due diligence for responsible business conduct*”), si afferma che “la *due diligence* è influenzata dall’interazione con i portatori di interessi” (“*Due diligence is informed by engagement with stakeholders*”). Ebbene, nello stesso contesto, alla nt. 2 di pag. 18, si precisa che “esempi di portatori di interessi includono i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, i sindacati (comprese le federazioni sindacali internazionali) [...]” (“*Examples of stakeholders include workers, workers’ representatives, trade unions (including Global Unions) [...]*”).

3.3. Le guide di settore

Come anticipato, la Guida del 2018 non è l'unico strumento progettato dall'OCSE con la finalità di aiutare le imprese (e, segnatamente, le MNC) nell'adozione di pratiche di DD efficaci. Accanto ad essa, avente carattere generale, sono state infatti predisposte altre guide settoriali⁴⁶⁸, riguardanti cioè la catena di fornitura di uno specifico settore produttivo, ovvero un determinato aspetto problematico⁴⁶⁹.

Poiché queste guide costituiscono di fatto adattamenti delle Linee Guida alle peculiarità delle catene del valore di volta in volta considerate, non è qui necessario esaminarle singolarmente nella loro interezza, stanti le prevedibili sovrapposizioni. Al contrario, nello spirito della presente indagine, risulta piuttosto utile mettere in evidenza quale sia l'approccio regolativo adottato da tali guide, al fine di comprendere quali siano i punti di forza (e il grado di riproducibilità) di una tecnica (para-)normativa che utilizza l'osservazione empirica per fondare una differenziazione precettiva a seconda del settore di riferimento.

In tale prospettiva, la *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector* costituisce senz'altro un ottimo punto di

⁴⁶⁸ In merito a queste guide (ma lo stesso vale per quella generale), M. K. Addo, *An external view of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct and its Chair*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 40 s., indica in particolare "three dimensions of tangible value": la loro utilizzabilità come punto di riferimento interpretativo per i NCP; il possibile impiego ai fini della predisposizione e messa in opera dei "piani d'azione nazionali" per l'attuazione dei Principi ONU; l'ispirazione e l'effetto emulativo che possono produrre.

⁴⁶⁹ A questo proposito, si pensi alle *Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains* del 2017, che, per via della notevole ristrettezza del tema considerato, non saranno oggetto di separata analisi nella parte che segue. Appare poi interessante notare come anche la Commissione Europea abbia patrocinato, nel 2013, la redazione di analoghe Guide settoriali (per la precisione, "*Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*"), segnatamente: quella delle agenzie per il lavoro ("*Employment & Recruitment Agencies*"), quella di gas e petrolio ("*Oil and Gas*"), e quella delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione ("*Information and Communications Technologies*").

partenza. Infatti, le GVC dell'abbigliamento sono normalmente caratterizzate da una forte frammentazione e dispersione⁴⁷⁰, con tutti i problemi che ne conseguono in termini di gestione e controllo sociali.

Innanzitutto, la Guida in questione è stata scritta a seguito di un processo “*multi-stakeholder*”, che ha visto coinvolti anche rappresentanti del mondo sindacale⁴⁷¹, e ha beneficiato delle lezioni tratte dai *report* dei NCP francese e italiano⁴⁷², rispettivamente pubblicati nel 2013 e nel 2014.

Il considerevole grado di competenza così raccolto nella redazione della Guida è dimostrato dalla capacità di individuare i problemi più urgenti legati alle GVC dell'abbigliamento, a cominciare dalle discriminazioni di genere. Infatti, dato che “le donne rappresentano la maggioranza della forza lavoro nella catena di fornitura dell'abbigliamento e della calzatura”⁴⁷³, un intero titolo dell'Introduzione⁴⁷⁴ è stato dedicato proprio alle “considerazioni di genere nell'applicazione della *due diligence*”⁴⁷⁵. Per la stessa ragione, la Sezione II, che consta di una serie di approfondimenti concernenti gli specifici “rischi di settore” (“*sector risks*”), contiene un modulo (il secondo) relativo a “Molestie e violenza sessuale e di genere sul luogo di lavoro”⁴⁷⁶.

⁴⁷⁰ Cfr., oltre agli studi in materia di GVC citati in generale nel cap. 1, G. Gereffi - S. Frederick, *The global apparel value chain, trade and the crisis: challenges and opportunities for developing countries*, in O. Cattaneo - G. Gereffi - C. Staritz (a cura di), *Global value chains in a postcrisis world: a development perspective*, World Bank, 2010, 157 ss.; International Labour Office - Sectoral Policies Department (SECTOR), *Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains. Comparative Analysis of Opportunities and Challenges for Social and Economic Upgrading*, International Labour Organization, 2016, 9 ss.

⁴⁷¹ Cfr. la Premessa (pag. 3)

⁴⁷² V. la *Overview* (segnatamente a pag. 15).

⁴⁷³ “*Women account for a majority of the labour force in the garment and footwear supply chain*” (pag. 28).

⁴⁷⁴ Per la precisione, “Introduzione alla *due diligence* nelle Linee Guida dell'OCSE e ai concetti chiave nell'attuazione della *due diligence*” (“*Introduction to due diligence under the OECD Guidelines and key concepts for implementing due diligence*”).

⁴⁷⁵ *Gender considerations when applying due diligence*, pagg. 28 s.

⁴⁷⁶ *Module 2. Sexual harassment and sexual and gender-based violence (SGBV) in the workplace*, pagg. 112 ss. Alla fine del modulo è, inoltre, richiamata una serie di strumenti internazionali rilevanti, che peraltro superano la mera questione delle molestie, abbracciando materie più ampie come la parità retributiva e le tutele in caso di maternità. Tant'è che, in una bozza del 2016 su cui è

Tuttavia, a causa della complessità della rete produttiva, l'argomento primario in materia di GVC dell'abbigliamento rimane, come anticipato, la gestione del complesso sistema di approvvigionamento. E, difatti, su questo tema si concentra sostanzialmente tutta la sezione I, genericamente intitolata "Guida essenziale alla *due diligence* per il settore dell'abbigliamento e della calzatura"⁴⁷⁷. Così, nel *box 2* vengono descritti i maggiori rischi in caso di subcontratto ed è elencata una serie di possibili contromisure⁴⁷⁸, tra cui la possibilità di subappaltare i lavori solamente a soggetti previamente approvati dalla committente⁴⁷⁹ e la promozione di relazioni commerciali stabili lungo la catena del valore, in modo tale da poter ricostruire più facilmente le fasi in cui si articola il processo produttivo e renderlo dunque maggiormente controllabile⁴⁸⁰.

Parimenti, significative raccomandazioni sono fornite anche ai fini della valutazione dei rischi relativi ai fornitori che superano il secondo livello⁴⁸¹. In particolare, grande attenzione deve essere rivolta alla tracciabilità (*traceability*) dei processi produttivi, anche mediante l'identificazione dei punti nevralgici⁴⁸², dove il numero dei soggetti coinvolti si assottiglia, ed è quindi più facile esercitare pressione e controllo.

stata aperta una consultazione pubblica, il modulo in esame (là chiamato "Annex 5") si intitolava "*Discrimination - Sexual harassment and gender-based violence*" [enfasi aggiunta].

⁴⁷⁷ Traduzione letterale dall'originale inglese: "*Core Due Diligence Guidance for the Garment and Footwear Sector*", pagg. 31 ss.

⁴⁷⁸ V. in particolare pag. 36.

⁴⁷⁹ "*Direct suppliers may subcontract to previously approved subcontractors*".

⁴⁸⁰ "*Where feasible, manufacturers are encouraged to establish ongoing relationships with their subcontractors and become actively involved in the establishment and monitoring of corrective action, as relevant*". L'idea del consolidamento delle relazioni d'affari, peraltro applicabile a tutte le GVC caratterizzate da particolare dispersione, ritorna anche a pag. 71, a proposito delle misure per mitigare i rischi di impatto negativo all'interno della catena di fornitura. Come si vedrà, una clausola di questo tenore è inserita anche nell'importante accordo sulla sicurezza degli edifici in Bangladesh (cap. 4).

⁴⁸¹ Cfr. *Box 3*, pagg. 56 s.: "*Mechanisms to assess and address risks of harm beyond tier 2 (e.g. raw materials)*". Per fornitori oltre il secondo livello si intende, essenzialmente, i contraenti del subcontraente (e gli eventuali subcontraenti di costui).

⁴⁸² Nel testo della Guida vengono letteralmente definiti "colli di bottiglia" ("*choke points*"), ad indicare, metaforicamente, la drastica riduzione degli attori che partecipano a quella specifica fase produttiva.

Un'altra catena del valore tristemente famosa anche in Italia per gli abusi commessi al suo interno⁴⁸³ è quella agricola, a cui è appunto dedicata la *Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains* del 2016. Tale Guida è stata opportunamente redatta dall'OCSE in collaborazione con l'agenzia delle Nazioni Unite competente per materia, ossia l'Organizzazione per l'Alimentazione e l'Agricoltura (nota anche in italiano con l'acronimo inglese FAO⁴⁸⁴).

Come nel caso dell'abbigliamento, la Guida, sempre redatta con il contributo dei portatori di interessi⁴⁸⁵, si fonda su un'approfondita conoscenza della concreta articolazione della catena di fornitura dell'agricoltura, nonché dei rischi insiti nella sua struttura⁴⁸⁶. In questo contesto, il campo di applicazione è analiticamente descritto nel modo più ampio possibile, includendo tutte le fasi del ciclo produttivo, dalla semina alla distribuzione, e considerando anche i relativi servizi di supporto⁴⁸⁷.

⁴⁸³ V., per tutti, C. Colloca - A. Corrado (a cura di), *La globalizzazione delle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia*, FrancoAngeli, 2013. Tristemente nota è in particolare l'annosa piaga del caporalato agricolo, che conduce sovente allo sfruttamento dei soggetti più deboli, a cominciare dagli immigrati irregolari: *ex plurimis*, L. Corazza, *Il "nuovo" caporalato e il mercato del lavoro degli immigrati*, in *Agricoltura, Istituzioni e Mercati*, 2011, vol. 2, 71 ss.; V. Pinto, *Indici di congruità e contrasto al lavoro irregolare in agricoltura*, in *Rivista di Diritto Agrario*, 2014, 360 ss.; C. de Martino - M. Lozito - D. Schiuma, *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, 313 ss.; W. Chiaromonte, "Cercavamo braccia, sono arrivati uomini". *Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, 321 ss. Per una prospettiva regionale, cfr. invece J. Hunt, *Making the CAP Fit: Responding to the Exploitation of Migrant Agricultural Workers in the EU*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 131 ss.

⁴⁸⁴ *Food and Agriculture Organization*.

⁴⁸⁵ Nel 2013 venne infatti costituito un apposito "multi-stakeholder Advisory Group", cui parteciparono rappresentanti dei governi, ma anche degli investitori istituzionali, delle società del settore, dei contadini e della società civile in genere ("The Advisory Group comprises representatives from OECD and non-OECD members, institutional investors, agri-food companies, farmers' organisations, civil society organisations and international organisations", pagg. 18-19).

⁴⁸⁶ Si vedano, ad esempio, le figg. 1 e 2 (pag. 20), che ben rappresentano i principali passaggi che compongono la suddetta catena del valore.

⁴⁸⁷ Più nel dettaglio, "Agricultural supply chains refer to the system encompassing all the activities, organisations, actors, technology, information, resources and services involved in producing agri-food products for consumer markets. They cover agricultural upstream and downstream sectors from the supply of agricultural inputs (such as seeds, fertilisers, feeds,

Tra gli altri profili di interessi, si segnala l'attenzione dedicata alla "condivisione dei benefici" ("*benefit sharing*"⁴⁸⁸) con i membri delle comunità locali. Infatti, stante la inscindibile connessione con il territorio che caratterizza per sua natura l'attività agricola, così come la sua importanza fondamentale per lo sviluppo locale in alcune aree del pianeta, la questione risulta di importanza capitale in un'ottica di protezione onnicomprensiva dei diritti umani.

L'ultimo caso che sarà singolarmente analizzato è costituito dalla *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* del 2010, successivamente modificata nel 2012⁴⁸⁹. Al di là delle prescrizioni in essa contenute, tendenzialmente più rigorose di quelle presenti nelle altre Guide sopra illustrate, la principale peculiarità di questa Guida risiede, in realtà, in un fattore esterno, ossia nel carattere giuridicamente vincolante rivestito da alcune sue disposizioni in virtù del rinvio ad esse operato da parte del Regolamento (UE) n. 2017/821⁴⁹⁰.

Come anticipato, la Guida si connota per la notevole rigidità e perentorietà delle sue disposizioni. Tali caratteristiche sono evidentemente rese necessarie dalla maggiore gravità e attualità dei rischi implicati nelle attività minerarie poste in essere in zone di conflitto o ad alto rischio⁴⁹¹.

medicines, or equipment) to production, post-harvest handling, processing, transportation, marketing, distribution, and retailing. They also include support services such as extension services, research and development, and market information" (pag.19).

⁴⁸⁸ Si tratta del titolo del par. 1.4 a pag. 52. I principi del dialogo con le comunità locali e della loro tutela sono poi ulteriormente ribaditi e specificati nell'Allegato B (pagg. 78 ss.)

⁴⁸⁹ Si ricordi che anche gli UNGP contengono un punto relativo al rispetto dei diritti umani in zone di conflitto (pr. 7).

⁴⁹⁰ Tale Regolamento (su cui v., *amplius*, il cap. 3) stabilisce, per l'appunto, "obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio". Altri aspetti importanti della Guida in parola saranno sottolineati, pertanto, nella parte del cap. seguente dedicata al Regolamento.

⁴⁹¹ Secondo la Guida, "le zone ad alto rischio possono includere zone caratterizzate da instabilità o repressione politica, debolezza istituzionale, instabilità, collasso delle infrastrutture civili e violenza diffusa" ("*High-risk areas may include areas of political instability or repression, institutional weakness, insecurity, collapse of civil infrastructure and widespread violence*", pag. 13). Non a caso, oltre ai già citati esempi degli UNGP e dell'Unione Europe, la materia è stata oggetto di svariati interventi regolativi, da parte di soggetti pubblici e privati. Per un'accurata

Così, per esempio, l'Allegato II (*Annex II*) tratteggia un vero e proprio modello di politica aziendale in materia⁴⁹². Nel modello, i soggetti con cui l'impresa si accinge a entrare in relazioni d'affari sono avvertiti, tra l'altro, che non è tollerata alcuna violazione di una serie di diritti fondamentali, fra i quali rientrano, per quanto qui rileva, il divieto di lavoro forzato od obbligatorio, e il divieto delle peggiori forme di lavoro dei bambini (par. 1). Infatti, laddove fosse riscontrato un "ragionevole rischio" ("*a reasonable risk*") di violazione dei principi anzidetti, sarebbero immediatamente sospesi, o finanche terminati, i rapporti con i fornitori legati a tali violazioni (par. 2)⁴⁹³.

Ulteriori indicazioni sono riportate, inoltre, nei due supplementi, rispettivamente concernenti lo stagno, il tantalio e il tungsteno da un lato e l'oro dall'altro⁴⁹⁴, i quali completano la Guida in esame.

4. Conclusione

Nel presente capitolo si è mostrato come, a livello internazionale, si sia progressivamente imposta in tempi recenti una nuova visione del rapporto tra

ricostruzione del quadro internazionale in cui la Guida si inserisce, si veda G. Lhuilier, *Blood minerals: des résolutions de l'ONU au Dood Frank Act. Vers une convention internationale sur le commerce des minerais de guerre?*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 487 ss.; nonché L. Partzsch - M. C. Vlaskamp, *Mandatory due diligence for 'conflict minerals' and illegally logged timber: Emergence and cascade of a new norm on foreign accountability*, in *The Extractive Industries and Society*, 2016, 978 ss.

⁴⁹² Precisamente, "*Model Supply Chain Policy for a Responsible Global Supply Chain of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*", pagg. 20 ss

⁴⁹³ "*We will immediately suspend or discontinue engagement with upstream suppliers where we identify a reasonable risk that they are sourcing from, or linked to, any party committing serious abuses as defined in paragraph 1*" (pag. 21). Si noti come, nella formulazione adottata, per dare luogo alla risoluzione del contratto (o, comunque, all'interruzione dei rapporti commerciali), non sia necessario che il fornitore abbia direttamente commesso la violazione, essendo piuttosto sufficiente il *ragionevole rischio* che l'attività di questi sia *correlata con* la violazione medesima.

⁴⁹⁴ Si vedano, nell'ordine, le pagg. 31 ss. e 61 ss.

impresa e diritti umani. Come si è detto, l'elemento di innovazione non consiste tanto nella (reiterata) pretesa che le imprese gestiscano i propri affari nel rispetto degli altri componenti della società, quanto nel metodo concreto di applicazione di tale principio, nonché nella sua portata.

Nello specifico, le ricerche del Rappresentante Speciale hanno posto le basi teoriche per un importante mutamento di prospettiva, introducendo l'idea della *due diligence* relativa all'impatto dell'attività imprenditoriale sui diritti umani. Dal canto suo, l'OIL ha concentrato l'attenzione sul tema del lavoro dignitoso, individuando gli *standard* sostanziali che definiscono siffatta nozione e denunciando i *deficit* in tal senso riscontrabili all'interno delle GSC, anche in termini di *governance*. Quest'ultimo aspetto ha costituito oggetto anche dell'azione di sensibilizzazione dell'OCSE, che con le proprie Guide ha fornito un importante supporto pratico tanto alle imprese quanto agli Stati.

Ciascuna delle suddette iniziative rappresenta quindi un passaggio importante nella costruzione di una tutela del lavoro nelle catene globali del valore. Nel loro complesso, esse costituiscono il fondamento normativo, internazionalmente riconosciuto, di un nuovo modo di concepire le relazioni lungo la filiera produttiva.

Infatti, benché si tratti di “semplici” strumenti di *soft law*, ciò non significa che essi siano privi di qualsivoglia rilevanza giuridica⁴⁹⁵. Al contrario, simili strumenti hanno, almeno in potenza, l'attitudine a incidere sugli ordinamenti nazionali e sugli agenti giuridici, legittimando azioni conformi alle politiche da essi indicate.

Nel capitolo che segue saranno pertanto passate in rassegna le fonti nazionali o regionali che, in vario modo, tendono ad allinearsi con i principi esposti nel presente capitolo, mettendo in evidenza le interazioni con le suddette iniziative. Infatti, decenni di codici di condotta unilaterali hanno ampiamente dimostrato che l'approccio volontaristico è in sé insufficiente a garantire un'effettiva protezione

⁴⁹⁵ Sulla crescente importanza della *soft law* nella creazione (e, dunque, anche ai fini della comprensione) della norma lavoristica cfr. già M. Weiss, *The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2003, 175 ss.

dei diritti sociali. Occorre dunque che la responsabilità sociale d'impresa venga incorporata in un sistema di controllo più rigido e supportata dall'azione dello Stato.

Capitolo III

Leggi e accordi nazionali e regionali: un'indagine comparata

1. Introduzione

Nel capitolo che precede è emerso come la *due diligence* si sia affermata a livello internazionale quale nuova forma di tutela dei lavoratori (e di altri interessi sociali) lungo le catene del valore. In questo capitolo saranno invece analizzate le fonti nazionali (e regionali), latamente intese, che mirano a regolare, in maniera diretta o indiretta, l'impatto sociale delle GVC.

In tempi recenti, infatti, ha iniziato a svilupparsi un movimento che, anche grazie all'impulso fornito in tal senso dal *Framework* di Ruggie e dai Principi Guida, sta portando all'adozione di atti normativi di varia natura in diversi Paesi. Benché ci si trovi ancora in una fase primordiale, caratterizzata da un notevole grado di incertezza, si tratta comunque di un formidabile laboratorio giuridico, che, come si vedrà nel prosieguo, ha già prodotto risultati incoraggianti. Non è dunque utopistico pensare che, mediante la sperimentazione sociale e politica⁴⁹⁶, questo processo potrà portare al perfezionamento delle tecniche di tutela esistenti e alla contestuale introduzione di soluzioni nuove e più efficaci ancora.

⁴⁹⁶ Cfr. anche W. Sanguinetti Raymond, *La cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras*, cit., 32.

Ebbene, il presente capitolo ha precisamente lo scopo di contribuire a tale processo, attraverso lo studio delle tecniche legislative attualmente rinvenibili nel panorama comparato e la revisione critica delle soluzioni proposte. Si procederà quindi a una disamina delle due principali tecniche normative, ben sapendo che tra esse non esiste un rapporto di mutua esclusione, bensì di complementarità. Infine, sarà presentato un altro modello, basato sulla concertazione e il dialogo “*multistakeholder*”, e perciò particolarmente coerente con lo spirito degli UNGP.

2. Un antecedente storico: l’*Alien Tort Claims Act*

In verità, la prima legge nazionale relativa (anche) ai diritti umani e potenzialmente dotata di un’efficacia universale risale a più di due secoli fa. Lo statunitense *Alien Tort Claims Act* (ATCA da qui in avanti)⁴⁹⁷ del 1789 attribuisce, infatti, alle corti federali giurisdizione sulle cause in materia extracontrattuale intentate da un soggetto straniero (“*alien*”, appunto) per la violazione del diritto internazionale consuetudinario ovvero di un trattato ratificato dagli Stati Uniti⁴⁹⁸.

Poiché gli illeciti sanzionati dal diritto internazionale riguardano principalmente crimini di notevole gravità, pochi principi di matrice lavoristica sono destinati a entrare nel campo di applicazione oggettivo della norma⁴⁹⁹. Nondimeno, la

⁴⁹⁷ Par. 1350 del titolo 28 dello US Code, rubricato “*Judiciary and judicial procedure*”. Conosciuto anche come *Alien Tort Statute*, l’atto in esame faceva parte del *Judiciary Act* del 1789, il testo che regolava il sistema giudiziario degli Stati Uniti.

⁴⁹⁸ Nella versione originale inglese, la legge dispone quanto segue: “*The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States*”.

⁴⁹⁹ Si pensi al divieto di lavoro obbligatorio, riconducibile al divieto di schiavitù; ovvero al divieto di sfruttamento delle peggiori forme di lavoro minorile. Risulta, invece, più difficile immaginare che possano trovare copertura i diritti sanciti pure da altre convenzioni fondamentali dell’OIL, come quelli di associazione e di organizzazione collettiva, se non nel caso limite in cui sfocino in episodi di violenza particolarmente efferati, come l’omicidio di rappresentanti sindacali (oggetto

formulazione ampia, con un riferimento aperto alla *law of the nation*, conferisce all'atto una ragguardevole capacità evolutiva, soprattutto in un sistema di *common law* come quello americano.

Malgrado ciò, fino ad un passato piuttosto recente l'ACTA è rimasto pressoché inutilizzato⁵⁰⁰. In particolare, le prime azioni contro grandi società concernenti violazioni dei diritti umani avvenute all'estero furono intraprese solo a metà degli anni Novanta del 1900⁵⁰¹.

Così, ad esempio, nel 2000 la *Court of Appeal for the Second District* considerò ammissibile il ricorso presentato da alcuni attivisti nigeriani contro la *Royal Dutch Petroleum* e la *Shell Transport and Trading* per concorso in numerosi crimini contro l'umanità perpetrati dal Governo nigeriano per sedare le proteste della popolazione contro l'inquinamento originato dall'attività estrattiva delle convenute⁵⁰². Parimenti, nel 2002 la *Court of Appeal for the Ninth District*, ribaltando la decisione della Corte distrettuale di Los Angeles presa con rito sommario, stabilì che anche soggetti privati possono essere convenuti ai sensi

del caso *Sinaltrainal v. Coca-Cola Co.*, che però si concluse nel 2009 con la soccombenza in appello dei ricorrenti sul capo relativo all'ATCA, in quanto questi, ad avviso del giudice, non sarebbero riusciti a provare la connessione tra le convenute e gli illeciti posti in essere dalle forze paramilitari): cfr. S. Coliver - J. Green, - P. Hoffman, *Holding human rights violators accountable by using international law in US courts: Advocacy efforts and complementary strategies*, in *Emory International Law Review*, 2005, 217).

⁵⁰⁰ Prima del 1960 si contano solo tre precedenti, due dei quali risalenti al Diciottesimo Secolo (i.e. *Moxon v. The Fanny* del 1793 e *Bolchos v. Darrel* del 1795); mentre, nei primi 190 anni di vigenza, l'ATCA fu invocato solo 21 volte (cfr. N. L. Bridgeman, *Human Rights Litigation Under the ATCA as a Proxy for Environmental Claims*, in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, 2003, 4).

⁵⁰¹ In precedenza si erano avute cause simili contro persone fisiche: si pensi alla storica sentenza in *Filártiga v. Peña-Irala* del 1980 (per un inquadramento sistematico del caso, v. B. Stephens, *Translating Filártiga: a comparative and international law analysis of domestic remedies for international Human Rights violations*, in *Yale Journal of International Law*, 2002, 1 ss.).

⁵⁰² Caso *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.* Per un commento, v. A. X. Fellmeth, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.: A New Standard for the Enforcement of International Law in US Courts*, in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, 2002, 241 ss. La lite fu successivamente transatta per 15,5 milioni di dollari americani. Ciò dimostra che, per assicurare una riparazione adeguata (o, comunque, non meramente formale) del danno arrecato dalle MNC, non è necessario giungere a sentenza, essendo talvolta sufficiente la semplice possibilità di una pronuncia sfavorevole. Anche per questo, secondo l'impostazione di Ruggie, è importante istituire meccanismi di ricorso efficaci e accessibili, (anche) di matrice statale.

dell'ATCA, nella misura in cui la fattispecie controversa possa a sua volta essere integrata da privati (come nel caso del lavoro obbligatorio)⁵⁰³.

Questi casi⁵⁰⁴, portati davanti alle giurisdizioni inferiori, mostrano che, a determinate condizioni, l'ATCA avrebbe potuto essere utilmente impiegato per ottenere il risarcimento del danno causato, in qualunque parte del mondo e anche per il tramite di soggetti terzi⁵⁰⁵, da MNC, indipendentemente dalla loro nazionalità. Senonché, nelle rare occasioni in cui ha avuto modo di pronunciarsi sull'argomento, la Corte Suprema ha progressivamente limitato la portata della norma in questione, adottando in proposito interpretazioni marcatamente restrittive.

Dapprima, essa ne ha circoscritto il campo di applicazione oggettivo, stabilendo che, per essere azionabili mediante l'ATCA, le norme internazionali invocate devono essere "sufficientemente precise" ("*sufficiently definite*"), avuto riguardo anche alle conseguenze pratiche che si produrrebbero se si ritenessero ammissibili azioni fondate sulle norme anzidette⁵⁰⁶. Successivamente, la Corte ha negato che

⁵⁰³ Caso *Doe v. Unocal Co.* Secondo la ricostruzione di parte attrice, la convenuta, nella costruzione di un oleodotto in Myanmar, avrebbe appoggiato e si sarebbe avvalsa di violenze compiute dalle autorità militari contro gli abitanti dei villaggi interessati, i quali sarebbero anche stati costretti a lavorare all'opera. A seguito del provvedimento della *Court of Appeal*, la controversia fu risolta stragiudizialmente. In proposito, v. C. Holzmeyer, *Human rights in an era of neoliberal globalization: The Alien Tort Claims Act and grassroots mobilization in Doe v. Unocal*, in *Law & Society Review*, 2009, 271 ss.

⁵⁰⁴ In altre occasioni, sono state accolte le difese delle MNC convenute, ritenendo non sufficientemente provato il collegamento tra queste e gli eventi dannosi, ovvero l'elemento soggettivo del dolo (v., ad esempio, la sentenza della *District Court of New York* del 2006, confermata in appello nel 2009, relativa al caso *Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy Inc.*).

⁵⁰⁵ Negli esempi fatti, le condotte criminose non erano state compiute direttamente dalle MNC, bensì da enti governativi o paragonati. Addirittura, nel caso *Wiwa*, la *Royal Dutch Petroleum* e la *Shell Transport and Trading* avrebbero agito per il tramite di una loro controllata, la *Shell Petroleum Development Company of Nigeria, Ltd.* Resta in ogni caso da vedere se si sarebbe potuta configurare una responsabilità in capo alle MNC anche per azioni commesse dai propri partner commerciali. La risposta probabilmente dipende dal significato che si intende attribuire ai concetti, per vero piuttosto vaghi, di "aiuto" e "agevolazione" ("*aid*" e "*abetting*") nel diritto penale internazionale (e nei correlati giudizi in materia di responsabilità civile).

⁵⁰⁶ Caso *Sosa v. Alvarez-Machain*, deciso nel 2004: "*the determination whether a norm is sufficiently definite to support a cause of action should (and, indeed, inevitably must) involve an element of judgment about the practical consequences of making that cause available to litigants*

l'ATCA possa avere efficacia extraterritoriale, sostenendo che “nulla nella legge consente di superare la presunzione [di territorialità]”⁵⁰⁷. Infine, l'atto è stato giudicato inapplicabile alle violazioni (dei diritti umani) commesse da società (straniere), sulla base dell'assunto secondo cui, in virtù del principio della separazione dei poteri, spetta al Congresso valutare se e in quale misura estendere alle persone giuridiche forme di responsabilità tipicamente riferite alle persone fisiche⁵⁰⁸.

A fronte delle restrizioni imposte dalla Corte Suprema, e dettate, in maniera piuttosto esplicita, da ragioni di prudenza politico-diplomatica, l'ATCA rischia oggi di perdere gran parte della sue potenzialità originarie. Ciò nonostante, esso merita di essere qui citato, sia per la sua influenza sul dibattito relativo alle MNC

in the federal courts”. Per una disamina del caso e delle sue possibili ripercussioni sistematiche sull'utilizzo dell'ATCA a tutela dei diritti umani, cfr., *ex multis*, C. A. D'Amore, *Sosa v. Alvarez-Machain and the Alien Tort Statute: How wide has the door to human rights litigation been left open?*, in *Akron Law Review*, 2006, 593 ss.; I. Fuks, *Sosa v. Alvarez-Machain and the Future of ATCA Litigation: Examining Bonded Labor Claims and Corporate Liability*, in *Columbia Law Review*, 2006, 112 ss.

⁵⁰⁷ Sentenza del 2013 in *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*: “*the presumption against extraterritoriality applies to claims under the ATS [Alien Tort Statute, nda], and that nothing in the statute rebuts that presumption*”. Occorre pertanto che la fattispecie tocchi il territorio statunitense con “forza sufficiente” (“*sufficient force*”) da superare la presunzione, non bastando allo scopo la mera presenza di una società sul suolo americano. In merito, si vedano D. P. Stewart - I. Wuerth, *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.: The Supreme Court and the Alien Tort Statute*, in *American Journal of International Law*, 2013, 601 ss.; nonché il vol. 1 del 2013 del *Columbia Journal of Transnational Law*, con i contributi, prevalentemente critici, di S. H. Cleveland, P. L. Hoffman, A. Melitsky e M. D. Ramsey.

⁵⁰⁸ Caso *Jesner v. Arab Bank*, sentenza del 2018: “*With the ATS, the First Congress provided a federal remedy for a narrow category of international-law violations committed by individuals. Whether, more than two centuries on, a similar remedy should be available against foreign corporations is similarly a decision that Congress must make*”. Posizioni perlopiù critiche sono state espresse, tra gli altri, da B. Van Schaack, *The Inconsequential Choice-of-Law Question Posed by Jesner v. Arab Bank*, in *ILSA Journal of International & Comparative Law*, 2017, II, 359 ss.; W. J. Aceves, *Correcting an Evident Error: A Plea to Revise Jesner v. Arab Bank, PLC*, in *Georgia Law Journal Online*, 2018, 63 ss.; H. Muir Watt, *De l'irresponsabilité des personnes morales au regard du droit international: vers la fin du Alien Tort Statute?*, in *Revue Critique de Droit International Privé*, 2018, 670 ss.; W. S. Dodge, *Corporate Liability Under the US Alien Tort Statute: A Comment on Jesner v. Arab Bank*, in *Business and Human Rights Journal*, 2019, 131 ss.

e ai diritti umani (e sociali)⁵⁰⁹, sia perché per anni ha rappresentato l'unico strumento nazionale di *enforcement* universale dei suddetti diritti.

In sostanza, per come è stato utilizzato nei precedenti sopra descritti, l'ATCA ha in qualche modo anticipato il percorso regolativo descritto nel capitolo precedente⁵¹⁰, mostrando una possibile strada da seguire per offrire alle vittime di illeciti commessi all'estero rimedi azionabili nei confronti della MNC a cui la violazione è imputabile.

3. La tecnica del *social reporting*

Come si è accennato, negli ultimi anni alcuni ordinamenti (incluso quello europeo) hanno iniziato a dotarsi di strumenti atti in vario modo a promuovere una regolamentazione sociale delle GVC. Questi strumenti presentano gradi di coerenza diversi tra loro e sono riconducibili a modelli normativi differenti. Pertanto, nella parte che segue si procederà a una comparazione di tali modelli, al fine di apprezzarne pregi e difetti nell'ottica dell'indagine che si sta conducendo.

3.1. *Trasparenza e moderne forme di schiavitù*

Il primo modello che verrà esaminato è anche quello numericamente più diffuso e, nel contempo, il meno incisivo dal punto di vista delle azioni richieste⁵¹¹. Esso si

⁵⁰⁹ Esso è richiamato anche nel *Framework* di Ruggie, al par. 90.

⁵¹⁰ Anche in questo caso, come negli UNGP, viene spostato il baricentro della tutela (della persona) del lavoratore al di fuori del rapporto di lavoro. Rimane comunque un'importante distinzione teorica di fondo: mentre la *due diligence* è informata ad un approccio preventivo, la responsabilità civile interviene necessariamente dopo che l'evento dannoso si è verificato. Ciò nondimeno, la differenza avrebbe potuto assottigliarsi nella misura in cui le azioni basate sull'ATCA si fossero moltiplicate, spingendo le MNC ad adottare procedure idonee a cautelarsi da possibili rischi derivanti dal coinvolgimento nella violazione di diritti umani

⁵¹¹ In tal senso anche S. Cossart - J. Chaplier - T. B. de Lomenie, *The French law on duty of care: A historic step towards making globalization work for all*, in *Business and Human Rights Journal*,

basa sul principio della trasparenza e, in estrema sintesi, impone alle imprese che superano determinate soglie dimensionali di rendere pubbliche alcune informazioni relative alle loro politiche di responsabilità sociale⁵¹².

Ad oggi, tre Stati hanno adottato questo modello riferendolo specificamente alla catena dell'approvvigionamento (precisamente, alla *supply chain*)⁵¹³: la California, con il *California Transparency in Supply Chains Act* del 2010 (TSCA in prosieguo), il Regno Unito, con la sez. 54 del *Modern Slavery Act* del 2015 (UK-MSA)⁵¹⁴, e l'Australia, anch'essa con un proprio *Modern Slavery Act* del 2018 (A-MSA).

In tutti e tre i casi, il campo di applicazione risulta assai circoscritto *ratione materiae*, avendo per oggetto esclusivamente le misure poste in essere dalle imprese interessate contro le moderne di forme di schiavitù e il traffico di esseri umani all'interno delle proprie GSC⁵¹⁵. La ragione di tale scelta è da rinvenire

2017, 319, i quali considerano tale approccio come “il meno effettivo nel garantire che le società facciano fronte ai rischi e ai danni relativi ai diritti umani che esse producono” (“*the least effective in ensuring that companies address their human rights risks and impacts*”). Questa tesi trova anche un riscontro empirico in G. LeBaron - A. Rühmkorf, *Steering CSR Through Home State Regulation: A Comparison of the Impact of the UK Bribery Act and Modern Slavery Act on Global Supply Chain Governance*, in *Global Policy*, 2017, 15 ss., dove si mettono a confronto due leggi del Regno Unito (il *Bribery Act* del 2010 e il *Modern Slavery Act* del 2015 - su cui v. *infra*), mostrando come la responsabilità penale degli enti produca cambiamenti ben più profondi nelle politiche delle imprese rispetto a semplici obblighi di comunicazione al pubblico.

⁵¹² Sul piano della politica del diritto, l'idea di incidere in maniera mediata sulle condizioni di lavoro nelle GSC attraverso obblighi di comunicazione era già stata sostenuta in dottrina da D. J. Doorey, *Who Made That: Influencing Foreign Labour Practices through Reflexive Domestic Disclosure Regulation*, in *Osgoode Hall Law Journal*, 2005, 353 ss.

⁵¹³ Come si vedrà, anche l'Unione Europea si è dotata di una Direttiva ispirata a un concetto simile, ma estensibile alla catena del valore solo per via ermeneutica, in quanto questa non è mai espressamente citata nel testo, bensì solo nei considerando.

⁵¹⁴ Per il nesso tra tale *statute* e gli UNGP, v. la versione aggiornata al maggio 2016 del Piano d'Azione Nazionale del Regno Unito per l'attuazione degli UNGP: *Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, par. 17(i). Un interessante contributo circa la genesi del UK-MSA è, poi, quello di G. LeBaron - A. Rühmkorf, *The domestic politics of corporate accountability legislation: struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act*, in *Socio-Economic Review*, 2 dicembre 2017, *on-line*, in cui si dimostra che la sec. 54 fu fortemente voluta dalle MNC già sottoposte al TSCA al fine di estendere la platea degli obbligati, e anche per evitare il rischio che fossero inserite previsioni più stringenti.

⁵¹⁵ Un disegno di legge dal contenuto analogo a quelli che si esamineranno in seguito è da tempo in discussione negli Stati Uniti (cfr. già S. Eckert, *The Business Transparency on Trafficking and*

nella finalità degli atti in parola, i quali non hanno lo scopo primario di responsabilizzare le catene del valore, bensì quello di contrastare i suddetti crimini⁵¹⁶. Tenuto conto che l'opacità di certe catene del valore tende a favorire lo sviluppo di ben celate sacche di sfruttamento⁵¹⁷, la trasparenza nelle *supply chain*

Slavery Act: Fighting Forced Labor in Complex Global Supply Chains, in *Journal of International Business & Law*, 2013, 383 ss.). Il *Bill H.R.3226 (Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act)* è stato infatti presentato alla Camera dei Rappresentanti nel 2015 per essere poi deferito alla Commissione sui Servizi Finanziari, senza tuttavia essere approvato (v. <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3226>, visitato nel settembre 2019). Né sembra aver avuto maggiore fortuna la nuova versione, *Bill H.R.7089*, presentata il 23 ottobre 2018 (<https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/7089/text>, visitato nel settembre 2019).

⁵¹⁶ Ciò risulta evidente solo che si ponga mente al contesto sistematico in cui detti atti sono inseriti. Così, delle dieci *subdivision* che compongono la sez. 2 della legge californiana (e che ne espongono sostanzialmente la *ratio*), solo le ultime tre menzionano le *supply chain*; mentre le prime cinque si soffermano sui reati di schiavitù e traffico di esseri umani, e le due seguenti introducono il nesso (invero abbastanza palese) tra tali illeciti e la produzione di beni. Ancora, come suggerisce il nome, il *Modern Slavery Act* inglese (al cui interno si trova la norma che sancisce l'obbligo di trasparenza) è uno *statute* che, nel suo complesso, ha appunto la funzione di criminalizzare e sanzionare le fattispecie anzidette. Infine, la legge australiana, dichiaratamente ispirata a quella inglese (nel corso dell'*iter* parlamentare, una Commissione fu incaricata di valutare "se l'Australia debba dotarsi di un *Modern Slavery Act* comparabile a quello [del Regno Unito, *nda*]" - "*whether Australia should adopt a comparable Modern Slavery Act*", v. https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Joint/Foreign_Affairs_Defence_and_Trade/ModernSlavery/Terms_of_Reference, visitato nel settembre 2019), trae origine da un rapporto sul traffico di esseri umani redatto nel 2013 da una Commissione parlamentare, che affrontava solo marginalmente (e, precisamente, in un capitolo) il tema delle catene dell'approvvigionamento (il riferimento completo è: Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade, *Trading Lives: Modern Day Human Trafficking. Inquiry of the Human Rights Sub-Committee*, Commonwealth of Australia, 2013; ma v. anche la successiva inchiesta condotta dalla medesima commissione: *Hidden in Plain Sight. An inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia*, 2017). In dottrina, R. J. Turner, *Transnational supply chain regulation: extraterritorial regulation as corporate law's new frontier*, in *Melbourne Journal of International Law*, 2016, 188 ss.

⁵¹⁷ Cfr. in proposito gli ultimi rapporti globali dell'OIL sul lavoro forzato e obbligatorio: International Labour Office, *The Cost of Coercion*, International Labour Organization, 2009, 49 ss.; International Labour Office, *A Global Alliance Against Forced Labour*, International Labour Organization, 2005, 52 ss. Si vedano inoltre le recenti stime, diffuse sempre dall'OIL in collaborazione con la *Walk Free Foundation* e l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni: International Labour Office, *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, International Labour Organization, 2017, 32 ss. Per un inquadramento teorico di siffatte dinamiche nei rapporti tra imprese, N. Phillips - F. Mieres, *The governance of forced labour in the global economy*, in *Globalizations*, 2015, 244 ss. Inoltre, per una panoramica multilivello sul tema,

appare dunque come un (importante) mezzo impiegato per il perseguimento di un fine diverso.

Nondimeno, nel combattere gli odiosi delitti di cui sopra, gli Stati citati hanno finito per proporre una regolamentazione sociale delle GSC in quanto tali, anche se in relazione a un singolo aspetto. Peraltro, poiché i tre atti presentano strutture in larga misura sovrapponibili, sarà possibile esaminarli congiuntamente a partire dalle caratteristiche comuni, avendo comunque cura di sottolineare le differenze più significative.

Innanzitutto, come anticipato, l'obbligazione fondamentale che viene prescritta consiste nella pubblicazione, attraverso differenti modalità⁵¹⁸, di una dichiarazione ("statement" in inglese) concernente gli sforzi effettuati per eradicare le moderne forme di schiavitù dalle proprie attività. Si noti che queste leggi non impongono alcun comportamento proattivo nei confronti delle catene di fornitura; sicché i soggetti coinvolti rimangono liberi di non adottare una politica aziendale in materia. In tale circostanza, essi devono solamente dichiarare la propria inerzia, accettando ovviamente le eventuali conseguenze in termini di immagine e di pubblicità negativa.

I contenuti minimi dello *statement* cambiano a seconda del provvedimento considerato⁵¹⁹. Tutti e tre richiedono di descrivere le procedure di valutazione dei

cfr. V. Ferrante, *Appalti, supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro schiavistico*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2018, 1061 ss.

⁵¹⁸ La legge californiana e quella inglese prevedono che la dichiarazione debba essere pubblicata sul sito *internet* dell'ente, e segnalata con un collegamento ben visibile nella *homepage* (TSCA, sec. 3, subdiv. b)); UK-MSA, subsec. 7). Qualora l'ente non disponga di un sito *web*, esso è tenuto a fornire copia della dichiarazione entro trenta giorni a chiunque ne faccia richiesta per iscritto (TSCA, sec. 3, subdiv. b); UK-MSA, subsec. 8). Invece, quanto al A-MSA, la sec. 17 dispone che le dichiarazioni debbano essere presentate al Ministro competente, il quale provvederà a renderle pubblicamente accessibili caricandole su un registro *on-line* appositamente creato e aggiornato. Quest'ultima modalità di pubblicazione appare invero preferibile, in quanto permette una più immediata consultazione e comparazione delle dichiarazioni.

⁵¹⁹ In generale, si deve comunque constatare che i suddetti contenuti sono definiti in maniera assai vaga. Tant'è che i primi *statement* pubblicati in ossequio al TSCA e al UK-MSA appaiono spesso troppo brevi, generici e/o reticenti perché sia possibile farsi un'idea precisa circa le azioni effettivamente realizzate dal dichiarante: cfr. Y. J. Ma - H. H. Lee - K. Goerlitz, *Transparency of global apparel supply chains: Quantitative analysis of corporate disclosures*, in *Corporate Social*

rischi e di prevenzione poste in essere⁵²⁰, così come i processi di verifica dell'effettività e gli indicatori di *performance* impiegati⁵²¹. I due *Modern Slavery Act* impongono, inoltre, di delineare la struttura dell'impresa e della sua catena dell'approvvigionamento, e di chiarire quali sono i (maggiori) rischi connessi a queste attività. Per il TSCA, invece, è sufficiente informare se, e in che misura, sono pretese dai fornitori certificazioni circa il fatto che i materiali incorporati nei beni venduti o fabbricati sono conformi alle leggi pertinenti dei Paesi dove sono stati prodotti. Infine, ai sensi del TSCA e dello UK-MSA, devono essere forniti dettagli in merito alla formazione dei dirigenti e del personale.

A fronte di queste indicazioni, stupisce che nessuno dei tre atti definisca il concetto di *supply chain*⁵²², vista anche la centralità di tale nozione ai fini

Responsibility and Environmental Management, 2016, 313 ss.; O. Martin-Ortega, *Human Rights Risks in Global Supply Chains: Applying the UK Modern Slavery Act to the Public Sector*, in *Global Policy*, 2017, 516 ss.; H. Voss - M. Davis - M. Sumner - L. Waite - I. A. Ras - D. Singhal - D. Jog, *International supply chains: compliance and engagement with the Modern Slavery Act*, in *Journal of the British Academy*, 2019, 68 ss.

⁵²⁰ Lo UK-MSA e l'A-MSA parlano anche di *due diligence* (nell'ordine, subsec. 5, lett. c); e sec. 16, subsec. 1, lett. d)).

⁵²¹ Il TSCA impone opportunamente di specificare se la valutazione dei rischi è stata effettuata da un soggetto indipendente (sec. 3, subdiv. c), par. 1), e se gli *audit* dei fornitori sono stati condotti anch'essi in maniera indipendente e senza essere previamente annunciati al soggetto ispezionato (sec. 3, subdiv. c), par. 2).

⁵²² Il TSCA accompagna, però, alla locuzione "*supply chain*" l'aggettivo "*direct*" (sec. 3, subdiv. a), par. 1). La precisazione dovrebbe circoscrivere le informazioni richieste all'alveo dei soggetti con i quali l'ente che rende la dichiarazione ha un rapporto, societario contrattuale o di fatto, escludendo quindi i subcontratti (il che comunque non aiuta più di tanto a circoscrivere l'ambito di applicazione dell'obbligo, come dimostrano gli esempi pratici portati da A. Prokopets, *Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, in *Hastings International and Comparative Law Review*, 2014, 351 ss.). D'altra parte, poiché l'aggettivo "*direct*" compare solo in apertura della sez. 3, e in uno dei punti in cui sono elencate le informazioni minime da fornire, è lecito domandarsi se, negli altri casi, i concetti di "*supplier*" e "*supply chain*" debbano essere intesi in un'accezione più estesa. Tanto più che la circoscrizione degli obblighi di trasparenza ai soli rapporti contrattuali diretti finirebbe per frustrare gli obiettivi della norma. Infatti, se il fine ultimo è quello di consentire ai consumatori di influenzare il comportamento dei produttori attraverso scelte d'acquisto responsabili (cfr. sec. 2, subdiv. h)-j)), non si giustifica la scelta di escludere dalla *disclosure* i processi di verifica della conformazione ai codici etici aziendali da parte dei subcontraenti, ben potendo anch'essi avvalersi di lavoro coatto o schiavile (anzi, l'esperienza pratica dimostra che, più lunghe e articolate sono le filiere produttive, maggiore è il rischio che si verifichino abusi). Nessuna indicazione in merito si ritrova nella Guida predisposta dall'Avvocato Generale del Dipartimento di Giustizia della

dell'esatta individuazione della portata delle informazioni da rendere note. Poiché, come detto in precedenza, locuzioni come "catena del valore", "catena di fornitura" e simili non hanno, di per loro, una valenza tecnico-giuridica precisa, sarebbe stato probabilmente opportuno chiarirne il significato, in ossequio al principio della certezza del diritto.

D'altro canto, il carattere multiforme e mobile delle GSC rende difficile adottarne una definizione legale che non sia o troppo rigida, tanto da vanificare almeno in parte le ambizioni della norma, ovvero eccessivamente generica, al punto di tradursi in una mera tautologia. In quest'ottica, il semplice rinvio alla nozione extragiuridica, disancorata da sovrastrutture che non le sono proprie⁵²³, potrebbe allora conferire alla dichiarazione una maggiore adattabilità alla realtà concreta in cui operano i singoli enti⁵²⁴.

In ogni caso, almeno l'applicazione universale della norma non dovrebbe essere in discussione. Infatti, l'obbligo di trasparenza dovrebbe concernere tutte le operazioni che avvengono nella *supply chain*, ovunque esse siano localizzate nel mondo. Ciò è stabilito esplicitamente dalla sez. 10 dell'A-MSA, e si desume indirettamente dalla subsec. 12, par. 3, lett. b), dello UK-MSA⁵²⁵; mentre, nel caso

California, la quale sul punto si limita a riprodurre il testo della disposizione (K. D. Harris, *The California Transparency in Supply Chains Act. A Resource Guide*, 2015).

⁵²³ L'apposita guida predisposta dal Governo britannico afferma, ad esempio, che la locuzione "supply chain" deve essere intesa nel suo "significato ordinario" ("everyday meaning" - v. *Transparency in Supply Chains etc. A practical guide*, 5) - cosa che, però, non fornisce alcun aiuto apprezzabile a livello ermeneutico (cfr. S. Wen, *The Cogs and Wheels of Reflexive Law - Business Disclosure under the Modern Slavery Act*, in *Journal of Law and Society*, 2016, 352 s).

⁵²⁴ In realtà, risulta che poche tra le dichiarazioni rese ai fini del UK-MSA coprono anche i contraenti di secondo grado della società interessata (V. Mantouvalou, *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *The Modern Law Review*, 2018, 1042). Del resto, dato che le imprese sono comunque libere di agire nei confronti della propria filiera produttiva nella maniera che ritengono più conveniente (salvo darne conto nella dichiarazione), la mancanza di chiarezza circa il perimetro esatto della *disclosure* obbligatoria non sembra poter avere ripercussioni rilevanti. Diverso sarebbe il caso in cui una legge (come quella francese, ad esempio - v. *infra*) ponesse specifici obblighi di vigilanza, con annesse responsabilità, quanto meno sul piano civilistico.

⁵²⁵ Il par. 3 fornisce la definizione di "slavery and human trafficking" applicabile ai fini della sec. 54. La lett. a) elenca quindi una serie di norme incriminatrici delle suddette fattispecie presenti nell'ordinamento del Regno Unito. In questo contesto, la lett. b) estende il significato dei termini suddetti anche alle "condotte che costituirebbero un reato in una parte del Regno Unito ai sensi di una di quelle previsioni [di cui alla lett. a), *nda*] se la condotta avesse avuto luogo in quella parte

del TSCA, una simile conclusione può essere tratta solo a partire dalla *ratio* della norma⁵²⁶.

Questo non significa, comunque, che si prescindano da qualsiasi collegamento delle imprese coinvolte con il territorio dei tre Stati *de quo*. Per essere sottoposte all'obbligo di trasparenza, è necessario, invero, che le prime svolgano un'attività commerciale ("*business*") nel territorio dei secondi⁵²⁷.

Inoltre, mentre l'A-MSA parla genericamente di "soggetti" ("*entity*")⁵²⁸ per determinare il proprio campo di applicazione *ratione personae* (sec. 5, par. 1), il TSCA limita il proprio intervento ai rivenditori al dettaglio e ai fabbricanti ("*retail seller and manufacturer*", sec. 3, subdiv. a), par. 1). Lo UK-MSA prende una posizione mediana, ma comunque più prossima all'omologa legge australiana, essendo applicabile a tutte le "organizzazioni commerciali" ("*commercial organisation*" - subsec. 12), da intendersi come società, siano esse di capitali o di persone⁵²⁹.

del Regno Unito" ("*conduct which would constitute an offence in a part of the United Kingdom under any of those provisions if the conduct took place in that part of the United Kingdom*"). Perché questa precisazione abbia senso, è dunque necessario ritenere che la legge contempli anche gli illeciti commessi all'estero. *Contra*, facendo leva sul fatto che sono sottoposti all'obbligo di trasparenza solo i soggetti che fanno affari nel Regno Unito (v. *infra*), J. Haynes, *The Modern Slavery Act (2015): A Legislative Commentary*, in *Statute Law Review*, 2016, 54, il quale mostra di aderire alla tesi "giornalistica" sostenuta da P. Chandran, *A loophole in the Slavery Bill Could Allow Companies to Hide Supply Chain Abuses*, in *The Guardian*, 24 marzo 2015. Senonché, non si comprende in che modo, in assenza di ulteriori elementi ermeneutici in tal senso, la definizione del campo di applicazione soggettivo possa incidere sulla determinazione del campo di applicazione oggettivo.

⁵²⁶ Valgono qui le medesime considerazioni di cui sopra.

⁵²⁷ Per la determinazione del significato di "svolgere attività" nel territorio dello Stato, il TSCA rinvia alla legislazione fiscale della California (sec. 3, subdiv. a), par. 2, lett. A)); mentre l'A-MSA richiama la sec. 21 della Legge Societaria ("*Corporation Act*") del 2001 (sec. 5, par. 2, lett. a)). Solo lo UK-MSA non include un rimando a un'altra fonte, limitandosi a precisare che la nozione di "*business*" include il commercio e le professioni ("*trade*" e "*profession*" - subsec. 12, par. 2).

⁵²⁸ Considerando che tali enti, per essere soggetti alla *disclosure*, devono anche avere un'attività commerciale e, soprattutto, percepire un reddito di almeno 100 milioni di dollari, è comunque realistico pensare che si tratti principalmente di *corporation*, ovvero di grandi gruppi societari.

⁵²⁹ Per la precisione, le lett. a) e b) del par. 1 della subsec. 12 menzionano rispettivamente i "*body corporate*" e le "*partnership*". Questi concetti non sono esattamente coincidenti con quelli di società di capitali e società di persone (ad esempio, la *partnership* può, a determinate condizioni, avere autonomia patrimoniale perfetta, diventando così una *limited liability partnership* - LLP).

Da ultimo, si segnala che la mancata presentazione della dichiarazione nei termini previsti non comporta di per sé alcuna sanzione a carico del soggetto inadempiente. Semplicemente, nel caso del TSCA e dello UK-MSA, le autorità designate⁵³⁰ possono adire il giudice competente per ottenere l'esecuzione in forma specifica dell'obbligo disatteso (con le eventuali conseguenze previste dall'ordinamento laddove l'ente si rifiutasse)⁵³¹. Invece, l'A-MSA prevede esclusivamente la pubblicazione sul *Modern Slavery Statement Register* dell'identità dell'ente, corredata dai dettagli relativi all'inadempimento (sec. 16A) - cosa che, a ben vedere, rende l'intera legge maggiormente assimilabile a un atto di *soft law* piuttosto che di *hard law*⁵³².

Tuttavia, in mancanza di una traduzione del tutto corretta e soddisfacente dei termini in questione, qui si intende soprattutto sottolineare come il campo di applicazione della legge inglese copra tendenzialmente tutti quei soggetti che, nel diritto commerciale italiano, si chiamerebbero appunto "società".

⁵³⁰ Nell'ordine si tratta dell'Avvocato Generale in California e del Segretario di Stato nel Regno Unito.

⁵³¹ Cfr. anche, per quanto riguarda il UK-MSA, la citata guida governativa, pag. 6. La debolezza di questo meccanismo di *enforcement* è stata sottolineata da più parti (v., ad esempio, S. Wen, *The Cogs and Wheels of Reflexive Law - Business Disclosure under the Modern Slavery Act*, cit., 354 ss.; O. Martin-Ortega, *Due Diligence, Reporting and Transparency in Supply Chains. The United Kingdom Modern Slavery Act*, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 115 s.); e, in effetti, gli studi empirici disponibili rilevano che il numero di enti che rispettano le prescrizioni appena esaminate raggiunge a malapena la metà di quelle teoricamente interessate (cfr. Y. J. Ma - H. H. Lee - K. Goerlitz, *Transparency of global apparel supply chains: Quantitative analysis of corporate disclosures*, cit., 313; H. Voss - M. Davis - M. Sumner - L. Waite - I. A. Ras - D. Singhal - D. Jog, *International supply chains: compliance and engagement with the Modern Slavery Act*, cit., 65 s.).

⁵³² Il *naming and shaming* è, infatti, la tecnica tradizionalmente impiegata dagli strumenti internazionali di *soft law*, anche se ciò non vale a escludere del tutto la possibilità che si verifichino ulteriori conseguenze sanzionatorie più prossime a quelle che tipicamente promanano dal diritto statale: cfr. N. Cuzacq, *Le mécanisme du Name and Shame ou la sanction médiatique comme mode de régulation des entreprises*, in *Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique*, 2017, 473 ss.

3.2. La Direttiva europea sulla disclosure delle informazioni non finanziarie

Un altro strumento riconducibile al modello del *social reporting* consiste nella Direttiva dell'Unione Europea n. 2014/95/UE⁵³³, “recante modifica della Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni”⁵³⁴.

Al pari dei tre testi normativi appena discussi, essa introduce, per le imprese e i gruppi “di grandi dimensioni”⁵³⁵, l’obbligo di presentare una “dichiarazione di carattere non finanziario”, che deve essere inclusa nella relazione sulla gestione⁵³⁶. Anche i contenuti minimi previsti risultano piuttosto simili, e riguardano⁵³⁷:

⁵³³ Per una presentazione delle ricadute lavoristiche, v. J. Cremers - A. Kaliga - A. Oberdieck (a cura di), *DimasoLab Directive 2014/95/EU: Impact assessment on labour relations*, Arbeit und Leben, 2018. V. inoltre l’analitico commento di N. Cuzacq, *La directive du 22 octobre 2014, nouvel horizon de la transparence extra-financière au sein de l’UE*, in *Revue des Sociétés*, 2015, 707 ss.

⁵³⁴ Un precedente simile potrebbe essere rappresentato dalla sez. 99a del *Årsregnskabsloven* (la legge danese che disciplina le informative sui bilanci), su cui cfr. K. Buhmann, *The Danish CSR Reporting Requirement as Reflexive Law: Employing CSR as a Modality to Promote Public Policy Objectives through Law*, in *European Business Law Review*, 2013, 187 ss. Analogamente a quanto sancito dalla Dir. 2014/95/UE, la norma citata dispone che le imprese di maggiori dimensioni pubblichino un rapporto concernente le pratiche di responsabilità sociale d’impresa applicate.

⁵³⁵ Ai sensi degli artt. 19 *bis*, par. 1, e 29 *bis*, par. 1, della Direttiva 2013/34/UE, come modificata dalla Dir. 2014/95/UE, le imprese (o i gruppi) di grandi dimensioni tenuti a pubblicare la dichiarazione sono quelli che “alla data di chiusura del bilancio, presentano [su base consolidata, per i gruppi, *nda*] un numero di dipendenti occupati in media durante l’esercizio pari a 500”. Questa limitazione quantitativo-dimensionale dell’ambito soggettivo di operatività della norma è volta ad agevolare le piccole e medie imprese, esonerandole da ulteriori obblighi amministrativi e burocratici (cfr. considerando 13 e 14).

⁵³⁶ Si tratta precisamente delle relazioni previste agli artt. 19 (per le imprese) e 29 (per i gruppi) della Dir. 2013/34/UE, sulla quale è appunto intervenuta la Dir. 2014/95/UE, inserendo gli artt. 19 *bis* e 29 *bis* (in aggiunta ad altre modifiche di minore importanza). Dal punto di vista sistematico, ciò contribuisce anche a far luce sugli obiettivi della Direttiva, che mira a tutelare non soltanto gli interessi dei consumatori, ma pure (e, forse, soprattutto) quegli degli investitori: cfr. considerando 3 e 12 (così anche K. H. de Roo, *The Role of the EU Directive on Non-financial Disclosure in Human Rights Reporting*, in *European Company Law*, 2015, 280 s.).

⁵³⁷ Gli *Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario*, elaborati dalla Commissione Europea ex art. 2 della Dir. 2014/95/UE e contenuti nella Comunicazione

- A. “una breve descrizione del modello aziendale dell'impresa;
- B. una descrizione delle politiche applicate dall'impresa [...], comprese le procedure di dovuta diligenza⁵³⁸ applicate;
- C. il risultato di tali politiche;
- D. i principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa;
- E. gli indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa”⁵³⁹.

Si noti che, come anticipato, qui le filiere produttive in quanto tali non vengono mai menzionate *apertis verbis*. Tuttavia, svariati collegamenti con le GSC possono essere stabiliti per via ermeneutica⁵⁴⁰.

2017/C 215/01, precisano, tra l'altro, che le informazioni rese nella dichiarazione devono essere “corrette, equilibrate e comprensibili” e che “gli utilizzatori delle informazioni non devono essere fuorviati da dichiarazioni errate rilevanti, dall'omissione di informazioni rilevanti o dalla comunicazione di informazioni non rilevanti” (par. 3.2).

⁵³⁸ Traduzione letterale dell'espressione inglese “*due diligence*”. In altre versioni linguistiche, come quelle danese, tedesca, finlandese e svedese, è stata invece mantenuta la dicitura inglese.

⁵³⁹ Le lettere indicate nel testo corrispondono a quelle del par. 1 dell'art. 19 *bis* della Dir. 2013/34/UE, come modificata dalla Dir. 2014/95/UE. Un elenco pressoché identico è contenuto inoltre al par. 1 dell'art. 29 *bis* della Dir. 2013/34/UE, salvo che, in questo secondo caso, si parla di “gruppo”, anziché di “impresa” (trattandosi appunto della norma relativa alla “dichiarazione consolidata [corsivo aggiunto, *nda*] di carattere non finanziario”). A tal proposito, rilevano R. Chambers - A. Yilmaz-Vastardis, *The New EU Rules on Non-Financial Reporting: Potential Impacts on Access to Remedy*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 38 s. che l'obbligo di divulgare simili informazioni, peraltro su base consolidata, potrebbe agevolare eventuali domande di risarcimento nei confronti della società capogruppo europea per gravi violazioni commesse da controllate al di fuori dei confini dell'Unione.

⁵⁴⁰ Così pure M. Ferraresi, *L'adempimento datoriale degli obblighi giuslavoristici: strumenti volontari e incentivanti tra diritto e responsabilità sociale d'impresa*, cit., 465. In argomento, v. anche i citati *Orientamenti* della Commissione (par. 4.6, punto e)), i quali richiamano pure strumenti internazionali come le Guide dell'OCSE sulle catene dell'approvvigionamento dell'agricoltura o in zone di conflitto. In mancanza di indicazioni contrarie, appare inoltre ragionevole ritenere che i dati richiesti riguardino la catena di fornitura nel suo complesso (ossia la GSC), senza limitazioni di carattere geografico. Del resto, opinando diversamente, la normativa

In primo luogo, il riferimento ai “rapporti ... commerciali” di cui alla lett. d), letto alla luce del considerando 8⁵⁴¹, induce a ritenere che almeno i rischi legati alla GSC e le “relative modalità di gestione” debbano essere riportati all’interno della dichiarazione, nella misura in cui ciò risulta “opportuno e proporzionato”. Secondariamente, le procedure di DD citate alla lett. b) potrebbero essere applicabili anche ai rapporti commerciali intrattenuti con soggetti terzi (rispetto ai quali sarebbe particolarmente avveduto cautelarsi, anche in virtù delle norme di *soft law* analizzate nel cap. 2)⁵⁴².

Se si accetta una simile lettura, si deve allora ritenere che pure la lett. c) possa implicitamente riferirsi alle GSC, in quanto essa ha per oggetto i “risultati” di quanto divulgato *sub* b). Un discorso analogo vale anche per gli indicatori della *performance* di cui alla lett. e), a loro volta impiegati per misurare l’incisività delle politiche poste in essere. Da ultimo, la descrizione del modello aziendale, menzionata alla lett. a), potrebbe comprendere anche il genere di relazioni instaurate con i fornitori e, di conseguenza, la struttura e il tipo di catena del valore nella quale l’impresa dichiarante si inserisce (ovvero, più probabilmente, della quale essa è alla guida).

La principale differenza rispetto alle tre leggi relative alle moderne forme di schiavitù attiene alle materie coperte dalla dichiarazione. La Dir. 2014/95/UE stabilisce, infatti, che detta dichiarazione deve contenere “almeno informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta

sulla trasparenza perderebbe gran parte della sua efficacia (nonché della sua stessa ragion d’essere), in quanto sarebbe facilmente aggirabile spostando, nei fatti o anche solo formalmente, la produzione al di fuori dell’Unione Europea.

⁵⁴¹ Il cui testo, nella parte che qui rileva, è il seguente: “Le imprese [...] dovrebbero fornire informazioni adeguate sugli aspetti per cui appare più probabile che si realizzino i principali rischi di gravi ripercussioni, come pure sui rischi già concretizzati. [...]. Il rischio di ripercussioni negative può derivare dalle attività proprie dell’impresa o essere connesso alle sue operazioni nonché, ove opportuno e proporzionato, ai suoi prodotti, ai suoi servizi o ai suoi rapporti commerciali, *incluse le catene di fornitura e subappalto* [corsivo aggiunto, *nda*]”.

⁵⁴² A tal proposito, il considerando 6 afferma, tra l’altro, che “La dichiarazione di carattere non finanziario dovrebbe altresì contenere informazioni sulle procedure in materia di dovuta diligenza applicate dall’impresa, *tra l’altro per quanto riguarda le catene di fornitura* [corsivo aggiunto, *nda*] e subappalto delle imprese, ove opportuno e proporzionato, onde individuare, prevenire e attenuare le ripercussioni negative esistenti e potenziali”.

contro la corruzione attiva e passiva in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività”⁵⁴³. Per quanto riguarda in particolare le informazioni sociali e attinenti al personale⁵⁴⁴, il considerando 7 suggerisce che esse “possono riguardare le azioni intraprese per garantire l'uguaglianza di genere, l'attuazione delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro, le condizioni lavorative, il dialogo sociale, il rispetto del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati, il rispetto dei diritti sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro”.

Inoltre, qualora l'impresa o il gruppo non abbiano adottato delle politiche in relazione a uno o più degli aspetti sopra ricordati, “la dichiarazione di carattere non finanziario fornisce una spiegazione chiara e articolata del perché di questa scelta” (art. 19 *bis*, par. 1, co. 2, Dir. 2013/34/UE). Non è dunque sufficiente ammettere l'assenza di una siffatta politica aziendale, come nel caso delle leggi esaminate in precedenza; bensì risulta necessario motivare la decisione in maniera approfondita e non meramente formale⁵⁴⁵.

⁵⁴³ Rispetto ad altri strumenti (quali, *in primis*, gli UNGP), appare particolarmente apprezzabile, nella prospettiva adottata in questa sede, la scelta di citare le questioni attinenti al personale in maniera separata rispetto ai diritti umani, dando così ingresso a una serie di aspetti che altrimenti sarebbero stati probabilmente trascurati, in quanto non rientranti tra i diritti umani internazionalmente riconosciuti. D'altra parte, bisogna riconoscere che, nel contesto europeo, la sfera dei diritti umani di matrice lavoristica risulta comunque notevolmente ampliata, grazie all'operatività in concreto di strumenti quali la Carta di Nizza (B. Caruso, *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, in *Working Papers CSDLE “Massimo D'Antona”*. INT, 81/2010; T. Ballarino, *Il lavoro nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in M. Corti (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, 2016, 95 ss.) e la Convenzione EDU così come interpretata dalla relativa Corte (L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema CEDU. Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, 2019; nonché F. Dorssemont - K. Lörcher - I. Schömann (a cura di), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart, 2013).

⁵⁴⁴ La versione inglese parla più precisamente di “*social and employee matters*”.

⁵⁴⁵ Principio del “*comply or explain*”: cfr. J. Fernández Gaztea - A. Muñoz Fernández, *Comply or Explain in the EU, or the New Human Rights Reporting Obligation: An Analysis of Directive 2014/95/EU*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2017, 285 ss.; ma anche P. C. Leyens, *Corporate Social Responsibility in European Union Law: Foundations, Developments, Enforcement*, in J. J. du Plessis - U. Varotttil - J. Veldman (a cura di), *Globalisation of Corporate Social Responsibility and its Impact on Corporate Governance*, Springer, 2018, 168. Per altri

I membri degli “organi di amministrazione, gestione e controllo” sono responsabili “collettivamente” della corretta redazione e pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario⁵⁴⁶. I revisori legali, al contrario, hanno unicamente il compito di controllare “l’avvenuta presentazione della dichiarazione”⁵⁴⁷. In compenso, agli Stati Membri è attribuita la facoltà di prevedere, in sede di trasposizione interna della direttiva, che “le informazioni figuranti nella dichiarazione [...] siano verificate da un fornitore indipendente di servizi di verifica”⁵⁴⁸.

Da ultimo, come per qualsiasi direttiva, gli Stati Membri giocano un ruolo decisivo nella fase di applicazione concreta delle diverse prescrizioni. In particolare, essi sono chiamati a fornire alle imprese che devono redigere la dichiarazione degli *standard* “nazionali, unionali o internazionali” su cui basarsi nell’adempimento del predetto obbligo⁵⁴⁹. Inoltre, e più in generale, gli Stati devono garantire il rispetto della Direttiva, predisponendo a tal fine idonei ed efficaci meccanismi di implementazione⁵⁵⁰.

esempi (prevalentemente tratti dall’ordinamento statunitense) di utilizzo di questa tecnica con riferimento a informazioni “ambientali, sociali e gestionali”, si veda V. Harper Ho, “*Comply or Explain*” and the future of nonfinancial reporting, in *Lewis & Clark Law Review*, 2017, 317 ss.

⁵⁴⁶ Così dispone l’art. 33, par. 1, della Dir. 2013/34/UE, come novellata dalla Dir. 2014/95/UE. Non è pertanto prevista una forma di responsabilità diretta dell’ente a cui sarebbe teoricamente imputabile la dichiarazione. Sul ruolo degli amministratori tra disciplina europea e trasposizione interna, v. diffusamente S. Bruno, *Dichiarazione “non finanziaria” e obblighi degli amministratori*, in *Rivista delle Società*, 2018, 974 ss.

⁵⁴⁷ Artt. 19 *bis*, par. 5, e 29 *bis*, par. 5, della Dir. 2013/34/UE.

⁵⁴⁸ Artt. 19 *bis*, par. 6, e 29 *bis*, par. 6, della Dir. 2013/34/UE.

⁵⁴⁹ Artt. 19 *bis*, par. 1, co. 5, e 29 *bis*, par. 1, co. 5, della Dir. 2013/34/UE. A tal proposito, è utile segnalare come il considerando 9 ricordi, tra gli *standard* internazionali, il *Global Compact* delle Nazioni Unite, gli UNGP, il *Framework* di Ruggie, le Linee Guida dell’OCSE e la Dichiarazione Tripartita dell’OIL.

⁵⁵⁰ Cfr. in merito il considerando 10, che offre alcune indicazioni interessanti: “Gli Stati membri dovrebbero assicurare l’esistenza di strumenti efficaci e adeguati atti a garantire la comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario da parte delle imprese, in conformità della presente direttiva. A tal fine, gli Stati membri dovrebbero assicurare che siano poste in essere procedure nazionali efficaci per far rispettare gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva e che tali procedure siano accessibili a tutte le persone fisiche e giuridiche che, in conformità del diritto nazionale, abbiano un interesse legittimo a garantire il rispetto delle disposizioni della presente direttiva”.

3.2.1. La trasposizione italiana

L'Italia ha attuato la Direttiva nel proprio ordinamento con il D. Lgs. n. 254 del 2016⁵⁵¹. Poiché si tratta di un atto di trasposizione piuttosto fedele, basterà qui soffermarsi sulle più significative divergenze riscontrabili tra le due fonti. Nella quasi totalità dei casi, peraltro, il Decreto si è discostato dal dettato della Direttiva solamente per precisarne il contenuto normativo, talvolta proprio in conformità a quanto previsto dalla Direttiva stessa, ovvero recependo nel testo le indicazioni riportate nei considerando.

Così, ad esempio, secondo quanto richiesto dagli artt. 19 *bis*, par. 1, co. 5, e 29 *bis*, par. 1, co. 5, della Dir. 2013/34/UE, citati poco sopra, l'art. 1, co. 1, lett. f), del D.lgs. 254 chiarisce che, per “standard di rendicontazione” devono intendersi “gli standard e le linee guida emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali, di natura pubblica o privata, funzionali, in tutto o in parte, ad adempiere agli obblighi di informativa non finanziaria”. Il legislatore italiano ha quindi deciso di non fare una selezione *a priori* degli *standard* ammessi, rimettendo ai soggetti dichiaranti (e, in seconda battuta, alle autorità competenti⁵⁵²) la valutazione in merito sussistenza dei due requisiti posti dalla norma, ossia l'autorevolezza dell'organismo che ha redatto le linee guida (requisito

⁵⁵¹ Per un primo commento, E. Bellisario, *Rischi di sostenibilità e obblighi di “disclosure”*: il d.lgs. n. 254/16 di attuazione della direttiva 2014/95/UE, in *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, 2017, 19 ss.

⁵⁵² Ai sensi dell'art. 8, co. 6, e dell'art. 9, la Consob è in generale competente a vigilare sulla corretta presentazione della dichiarazione e a irrogare le relative sanzioni, che possono poi essere ritualmente impugnate davanti al giudice. Non sembra invece che la violazione degli obblighi di rendicontazione non finanziaria possa, di per se stessa, legittimare un'azione autonoma da parte degli *stakeholders*: E. Rimini, *I valori della solidarietà sociale nelle dichiarazioni non finanziarie*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2018, 196 ss., il quale, richiamando la Relazione illustrativa del Regolamento attuativo della Consob, rileva però che i poteri sanzionatori dell'Autorità amministrativa “potranno essere [...] attivati dalle segnalazioni di soggetti interessati”. Tale sarebbe dunque il modo in cui lo Stato italiano ha interpretato l'indicazione, fornita dal considerando 10, secondo cui le procedure per garantire il rispetto della direttiva devono essere “accessibili a tutte le persone [...] che [...] abbiano un interesse legittimo”.

soggettivo) e alla funzionalità di queste ultime al corretto adempimento dell'obbligo (requisito oggettivo).

Parimenti, l'art. 2, co. 3, lett. c), riecheggiando il considerando 7 della Dir. 2014/95/UE, specifica, in maniera non tassativa⁵⁵³, quali siano gli “aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale” da considerare nella dichiarazione. Essi consistono in particolare nelle “azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali”.

Ancora, l'insegnamento del considerando 8 della medesima Direttiva è implicitamente richiamato all'art. 3, co. 1, lett. c), del Decreto, nella parte in cui, alle informazioni richieste circa i rischi “che derivano dalle attività dell'impresa”, si aggiungono, “ove rilevanti”, quelle relative alle “catene di fornitura e subappalto”. La nozione di catena (globale)⁵⁵⁴ di fornitura entra dunque a far parte dell'ordinamento italiano con riferimento (anche) all'impatto sociale che ne deriva.

Di converso, l'art. 3, co. 1, del D. Lgs. 254 non riproduce esattamente i cinque punti da cui sono composti gli elenchi contenuti negli artt. artt. 19 *bis*, par. 1, e 29 *bis*, par. 1, della Dir. 2013/34/UE: esso li condensa in sole tre lettere, pur senza apportare variazioni che ne tradiscano lo spirito. In particolare, ai sensi della predetta disposizione, le imprese sono tenute a descrivere “almeno”:

- A. “il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i modelli di organizzazione e di gestione

⁵⁵³ Il carattere meramente esemplificativo dell'elenco è univocamente dimostrato dal fatto che esso è introdotto con le parole “incluse le”. Se così non fosse stato, la trasposizione italiana si sarebbe rivelata invero più restrittiva del considerando 7.

⁵⁵⁴ Se si ammette che il riferimento ai “rapporti [...] commerciali” dell'impresa, di cui agli artt. 19 *bis*, par. 1, lett. d), e 29 *bis*, par. 1, lett. d), della Dir. 2013/34/UE (così come specificato dal considerando 8 della Dir. 2014/95/UE - v. *supra*), trascenda la localizzazione geografica dei rapporti in questione, allora si deve a maggior ragione ritenere che lo stesso valga per il riferimento alla catena di fornitura operata dalla legge italiana che ne costituisce l'attuazione.

eventualmente adottati ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche con riferimento alla gestione dei suddetti temi;

- B. le politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza, i risultati conseguiti tramite di esse ed i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario;
- C. i principali rischi⁵⁵⁵, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto”

A parte l'espressa menzione delle catene di fornitura, appena esaminata, si segnala l'opportuno coordinamento, operato dalla lett. a), con la normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001⁵⁵⁶.

Da ultimo, l'art. 8 stabilisce le sanzioni comminate in caso di inadempimento, parziale o totale, degli obblighi previsti. Esse consistono tutte, salvo che il fatto costituisca reato⁵⁵⁷, in sanzioni amministrative pecuniarie dall'ammontare variabile a seconda della gravità dell'illecito⁵⁵⁸. I destinatari di tali sanzioni sono

⁵⁵⁵ L'art. 1, co. 1073, della L. n. 145 del 2018, colmando un'evidente lacuna altrimenti sanabile in via interpretativa, ha aggiunto qui le parole “ivi incluse le modalità di gestione degli stessi”. Tale modifica ha eliminato l'unica sostanziale dissonanza rispetto al testo della Direttiva.

⁵⁵⁶ In merito alle possibili interazioni tra le pratiche di responsabilità sociale d'impresa e il D.Lgs. 231/2001, v., tra gli altri, A. Melchionda, *Interferenze di disciplina fra la responsabilità sociale delle imprese e la responsabilità “da reato” degli enti. Il ruolo dei c.d. “codici etici”*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Università degli Studi di Trento, 2007, 215 ss.; M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, cit., 109 ss.; S. Scarponi - S. Nadalet, *La dimension juridique de la RSE: réflexions à partir de l'expérience italienne*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 37 ss.

⁵⁵⁷ Sulle condotte che potrebbero costituire reato, v. G. P. Accinni, *Rilevanza penale delle falsità nei cd. non financial statements?*, in *La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti*, 2018, 48 ss.

⁵⁵⁸ Le cornici edittali oscillano tra 20.000€ e 100.000€ in tutti i casi (non presentazione della dichiarazione, dichiarazione non conforme ai principi dettati dagli artt. 3 e 4, ecc.), salvo che per le dichiarazioni che contengano “fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero”, oppure omettano “fatti materiali rilevanti la cui informazione è prevista ai sensi degli articoli 3 e 4” (nei quali casi la

sempre persone fisiche (gli amministratori, i componenti degli organi di controllo e simili). Pertanto, al pari della Direttiva, anche il Decreto attuativo non contempla la responsabilità dell'ente a cui sarebbe formalmente imputabile la dichiarazione di carattere non finanziario.

3.3. Alcune osservazioni sull'effettività della trasparenza come tecnica di tutela

Come anticipato, le discipline appena analizzate presentano un basso livello di incisività sul piano degli impegni imposti alle MNC. Infatti, esse fanno leva principalmente sulla sensibilità dei consumatori e, al più, degli investitori; ma non offrono una protezione immediata ai soggetti i cui interessi possono essere compromessi dall'attività delle imprese. Questi ultimi, quindi, non ricevono strumenti idonei a consentire una loro autonoma emancipazione⁵⁵⁹, dovendo piuttosto sperare nella sensibilità di soggetti terzi⁵⁶⁰, i cui interessi non sono necessariamente allineati ai loro⁵⁶¹.

Certo, nella misura in cui si istituisce una codificazione delle informazioni da fornire al pubblico, se ne agevola anche la comparabilità, rendendo astrattamente più semplice per il consumatore etico orientare la propria scelta. Tuttavia, perché ciò produca effetti significativi sulle scelte di consumo, e, di conseguenza, sulla condotta delle imprese, è necessario che i destinatari della *disclosure* accedano

sanzione è compresa tra un minimo di 50.000€ e un massimo di 150.000€). Sanzioni particolari sono infine comminate per il revisore contabile e il soggetto (che può coincidere o meno con il primo) incaricato di attestare la conformità della dichiarazione ai requisiti di legge.

⁵⁵⁹ Questo risultato può essere compiutamente raggiunto, come si vedrà meglio nel cap. 4, solo attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione sociale delle GVC.

⁵⁶⁰ Per una critica generale della tendenza a fare eccessivo affidamento sulla tecnica della trasparenza, v. M. Narine, *Disclosing Disclosure's Defects: Addressing Corporate Irresponsibility for Human Rights Impacts*, in *Columbia Human Rights Law Review*, 2015, 84 ss.; *contra*, M. Dumas, *Three Misunderstandings about Consumocratic Labor Law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2013, 67 ss.

⁵⁶¹ L'abbassamento del costo del lavoro derivante dalla violazione di norme internazionali (o anche nazionali) è suscettibile di tradursi tanto in un aumento del profitto del datore, quanto in una riduzione del prezzo proposto al cliente/consumatore, rendendo così più attraente quel determinato prodotto o servizio rispetto ad altri realizzati nel rispetto delle norme suddette.

effettivamente alle informazioni in essa contenute⁵⁶², possano comprenderle e vi attribuiscono un'importanza tale da condizionare le proprie preferenze. Numerosi studi empirici rivelano, però, che, nella maggior parte dei casi, i soggetti rientranti nel campione di indagine manifestano nessuna o scarsa considerazione per le condizioni in cui sono prodotti i beni che acquistano⁵⁶³.

Inoltre, la sovraesposizione informativa potrebbe paradossalmente scoraggiare un comportamento etico anche da parte dei consumatori più attenti⁵⁶⁴, invece di incentivarlo. Ciò si spiega in ragione del fatto che, se messa di fronte a un

⁵⁶² Cosa che è tutt'altro che ovvia, dato che, nella quasi totalità dei casi, i consumatori non leggono nemmeno le informazioni che li riguardano direttamente (come, ad esempio, le condizioni generali di acquisto): Y. Bakos - F. Marotta-Wurgler - D. R. Trossen, *Does anyone read the fine print? Consumer attention to standard-form contracts*, in *The Journal of Legal Studies*, 2014, 1 ss.

⁵⁶³ P. Auger - T. M. Devinney - J. J. Louviere, *Measuring the Importance of Ethical Consumerism: A Multi-Country Empirical Investigation*, in J. Hooker - J. F. Hulpke - P. Madsen (a cura di), *International Corporate Responsibility Series*, vol. 3, *Controversies in International Corporate Responsibility*, Carnegie Mellon University, 2007, 207 ss.; T. M. Devinney - P. Auger - M. Eckhardt, *The Myth of the Ethical Consumer*, Cambridge University Press, 2010; G. Renouf, *Fair Consumption? Consumer Action on Labour Standards*, in K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010, 194; G. M. Eckhardt - R. Belk - T. M. Devinney, *Why don't consumers consume ethically?*, in *Journal of Consumer Behaviour*, 2010, 426 ss.; N. Paharia - K. D. Vohs - R. Deshpandé, *Sweatshop labor is wrong unless the shoes are cute: Cognition can both help and hurt moral motivated reasoning*, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013, 81 ss.; N. Egels-Zandén - N. Hansson, *Supply Chain Transparency as a Consumer or Corporate Tool: The Case of Nudie Jeans Co.*, in *Journal of Consumer Policy*, 2016, 388 s., da cui però si evince pure che la sparuta minoranza di consumatori che si sofferma effettivamente a leggere le comunicazioni dell'azienda ha una propensione all'acquisto doppia rispetto al resto del pubblico. Quest'ultima osservazione conferma i risultati già ottenuti da P. Auger - T. M. Devinney - J. J. Louviere - P. F. Burke, *Do social product features have value to consumers?*, in *International Journal of Research in Marketing*, 2008, 183 ss., i quali mostrano come, per la ristretta nicchia di consumatori etici, la produzione responsabile costituisca sovente un fattore determinante.

⁵⁶⁴ In parziale controtendenza con le ricerche citate, H. H. Lee - M. Lee - Y. J. Ma, *Consumer responses to company disclosure of socially responsible efforts*, in *Fashion and Textiles*, 2018, online, registrano una risposta positiva da parte dei consumatori rispetto alla pubblicazione dello *statement* nei siti internet delle società, conformemente a quanto stabilito dal TSCA. Questi dati devono tuttavia essere valutati con cautela, in quanto il modo di porre le domande può influenzare le risposte ricevute (P. Auger - T. M. Devinney, *Do What Consumers Say Matter? The Misalignment of Preferences with Unconstrained Ethical Intentions*, in *Journal of Business Ethics*, 2007, 361 ss.), ovvero i soggetti intervistati possono agire in maniera incoerente rispetto alle intenzioni dichiarate (V. Gruber - B. B. Schlegelmilch, *How Techniques of Neutralization Legitimize Norm- and Attitude-Inconsistent Consumer Behavior*, in *Journal of Business Ethics*, 2014, 29 ss.).

ventaglio eccessivo di opzioni, la mente umana tende ad essere soverchiata dalla quantità di dati a disposizione, che non riesce più a processare correttamente. Si tratta del paradosso della c.d. “scelta sovraccarica”⁵⁶⁵, ben noto nel campo della psicologia comportamentale⁵⁶⁶.

Sotto il profilo giuridico, al netto dei meccanismi di *enforcement* di volta in volta previsti, le uniche conseguenze negative che potrebbero verificarsi per le imprese sono quelle legate alla divulgazione di informazioni false, ingannevoli o reticenti. Nel caso della Dir. 2014/95/UE, si è visto come l’Italia abbia attuato il disposto sovranazionale comminando in tali ipotesi sanzioni amministrative dall’ammontare non trascurabile, ma nemmeno tanto elevato da risultare sicuramente dissuasivo. Per quanto riguarda invece le leggi sulle moderne forme di schiavitù, le sanzioni eventualmente irrogabili dipenderanno dalle regole nazionali in materia di diritto dei consumatori e della concorrenza⁵⁶⁷, se e nella misura in cui queste ultime saranno ritenute applicabili dalla giurisprudenza⁵⁶⁸.

⁵⁶⁵ *Choice overload*, in inglese.

⁵⁶⁶ Cfr., *ex plurimis*, S. S. Iyengar - M. R. Lepper, *When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?*, in *Journal of personality and social psychology*, 2000, 995 ss.; B. Schwartz, *The tyranny of choice*, in *Scientific American*, 2004, IV, 70 ss.; Y. Hanoch - T. Rice J. Cummings - S. Wood, *How much choice is too much? The case of the Medicare prescription drug benefit*, in *Health Services Research*, 2009, 1157 ss. Mentre, per più recenti applicazioni nell’ambito dell’economia comportamentale, v. J. Y. Park - S. S. Jang, *Confused by too many choices? Choice overload in tourism*, in *Tourism Management*, 2013, 1 ss.; T. Besedeš - C. Deck - S. Sarangi - M. Shor, *Reducing choice overload without reducing choices*, in *Review of Economics and Statistics*, 2014, 793 ss.

⁵⁶⁷ Circa la configurabilità di una responsabilità di tal sorta in capo alle imprese in relazione agli strumenti (volontari) di *corporate social responsibility*, v. M. Sutton, *Between a rock and a judicial hard place: Corporate social responsibility reporting and potential legal liability under Kasky v. Nike*, in *UMKC Law Review*, 2004, 1159 ss.; M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell’impresa e diritto del lavoro*, cit., 99 ss.; L. Bussoli, *Responsabilità sociale, codici di condotta e pratiche commerciali sleali*, in A. Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell’impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013, 167 ss.

⁵⁶⁸ Finora, nessuna delle *class action* intraprese negli Stati Uniti contro MNC soggette agli obblighi di trasparenza previsti dal TSCA è risultata vincente in primo grado (l’appello risulta tuttora pendente). Tuttavia, in questi casi l’oggetto del contendere non riguardava tanto la veridicità delle informazioni fornite al pubblico, bensì la loro completezza; sicché non si può escludere che un’azione fondata su presupposti diversi possa in futuro trovare accoglimento. In argomento cfr. A. G. Barna, *The Early Eight and the Future of Consumer Legal Activism to Fight Modern-Day Slavery in Corporate Supply Chains*, in *William & Mary Law Review*, 2018, 1449 ss.

Alla luce di tali considerazioni, appare pertanto quantomeno dubitabile che i soli obblighi di trasparenza possano avere un impatto rilevante sulle politiche concretamente poste in essere dalle MNC⁵⁶⁹, le quali potrebbero ben limitarsi ad adeguare ai nuovi requisiti formali e di contenuto i *report* sulla sostenibilità già largamente pubblicati su base volontaria⁵⁷⁰.

4. La tecnica del dovere di vigilanza

Un secondo modello, probabilmente idoneo a superare molti dei limiti del primo⁵⁷¹, è invece imperniato sul dovere di vigilanza. Esso deriva in qualche modo dal principio, morale prima che giuridico, secondo cui il potere di influenzare gli atteggiamenti della GVC comporta un dovere di agire in tal senso, non essendo accettabile che si possa trarre profitto da gravi violazioni dei diritti umani.

⁵⁶⁹ Ad esempio, il rapporto presentato nel 2018 all'Assemblea Generale dell'ONU dal Gruppo di Lavoro sul tema dei diritti umani e delle imprese transnazionali denunciava come, in materia di DD, "la maggioranza delle società oggetto di valutazione non dimostra pratiche che soddisfano i requisiti posti dai principi Guida" (cfr. *The report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/73/163, 16 luglio 2018, 8: "the majority of companies covered by the assessments do not demonstrate practices that meet the requirements set by the Guiding Principles", personalmente tradotto dall'inglese).

⁵⁷⁰ Gli studi empirici condotti in occasione dell'approvazione della Dir. 2014/95/UE evidenziano infatti il carattere spesso deficitario dei suddetti *report*: M. Peršić - L. Halmi, *Disclosing non-financial information in companies' reports*, in *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 2016, 181 ss.; A. Venturelli - F. Caputo - S. Cosma - R. Leopizzi - S. Pizzi, *Directive 2014/95/EU: Are Italian Companies already Compliant?*, in *Sustainability*, 2017, 1385 ss.; I. Makarenko, *Public companies non-financial reporting and audit in Ukraine: challenges and prospects*, in *Accounting and Financial Control*, 2017, 32 ss.; C. Carini - L. Rocca - M. Veneziani - C. Teodori, *Ex-Ante Impact Assessment of Sustainability Information - The Directive 2014/95*, in *Sustainability*, 2018, 560 ss.

⁵⁷¹ Cfr. A. Rühmkorf, *From Transparency to Due Diligence Laws? Variations in Stringency of CSR Regulation in Global Supply Chains in the "Home State" Of Multinational Enterprises*, in J. J. du Plessis - U. Varottil - J. Veldman (a cura di), *Globalisation of Corporate Social Responsibility and its Impact on Corporate Governance*, Springer, 2018, 177 ss.

Peraltro, occorre ribadire che la tecnica della *due diligence*, la quale caratterizza il modello in esame, non esclude necessariamente anche obblighi di trasparenza. Anzi, come si vedrà, i testi legislativi che impongono alle imprese di adottare determinati sistemi di prevenzione e gestione dei rischi legati alle GVC normalmente prevedono anche la pubblicazione di una serie di informazioni ad essi relative. Da questo punto di vista (e coerentemente con la visione di Ruggie), la trasparenza assume una funzione di supporto alla DD, consentendo ai portatori di interessi di vigilare meglio sulla *compliance* delle imprese coinvolte.

4.1. Il Regolamento sui minerali derivanti da zone di conflitto o ad alto rischio

Il Regolamento UE n. 821 del 2017, “che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell’Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali, e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio”⁵⁷², è stato già citato in precedenza perché, attraverso i numerosi punti di raccordo con la relativa Guida dell’OCSE⁵⁷³, ha reso

⁵⁷² Un primo esperimento legislativo in materia fu messo in atto nel 2010 dall’Amministrazione Obama con la sec. 1502 del *Dodd-Frank Wall Street Reform Act*, che prescrive in sostanza obblighi di trasparenza e di *audit*, peraltro limitati ai minerali provenienti dalla Repubblica Democratica del Congo e Paesi limitrofi (cfr. J. C. Jeffrey, *Tungsten is forever: Conflict minerals, Dodd-Frank, and the need for a European response*, in *New England Journal of International & Comparative Law*, 2012, 503 ss.; S. H. McKay, *Can We Make Them Obey-US Reporting Companies, Their Foreign Suppliers, and the Conflict Minerals Disclosure Requirements of Dodd-Frank*, in *Northwestern Journal of International Law & Business*, 2014, 439 ss.).

⁵⁷³ Si tratta della già ricordata *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* (v. cap. 2), espressamente richiamata ai considerando 4-6, 9, 11, 14, 16; all’art. 2, lett. g), o), q), r); all’art. 4, lett. b), d), f), g); all’art. 5, parr. 1 e 3-5; all’art. 6, par. 1, lett. d); all’art. 14, par. 1. Circa il grado di conformità del Regolamento con la predetta Guida OCSE, cfr. V. Grado, *EU Approaches on “Conflict Minerals”. Are They Consistent with the UN/OECD Supply Chain Due Diligence Standards?*, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 157 ss., la quale mostra come, rispetto alla proposta iniziale, alquanto leggera, della Commissione (una sorta di autocertificazione volontaria), siano stati fatti progressi notevoli grazie all’intervento del Parlamento, pur permanendo alcune incoerenze minori (segnatamente attinenti al campo di applicazione - v. *infra*), dovute alla necessità di trovare un compromesso tra le confliggenti istanze portate dagli attori coinvolti (cfr. la ricostruzione del dibattito da parte di L.

quest'ultimo atto (o parti di esso) giuridicamente vincolante all'interno dell'Unione Europea.

L'obiettivo del Regolamento è quello di “interrompere il nesso esistente tra conflitti e sfruttamento illegale dei minerali” (considerando 1), in modo tale da “eliminare il finanziamento dei gruppi armati” (considerando 7)⁵⁷⁴. Infatti, “le violazioni dei diritti umani sono comuni nelle aree ricche di risorse colpite da conflitti e nelle aree ad alto rischio e possono comprendere il lavoro minorile, la violenza sessuale, la scomparsa di persone, il trasferimento forzato e la distruzione di luoghi di rilevanza spirituale o culturale” (considerando 3).

Pertanto, “Il presente regolamento istituisce un sistema dell'Unione sul dovere di diligenza⁵⁷⁵ nella catena di approvvigionamento [...] strutturato in modo da garantire la trasparenza e la sicurezza relativamente alle pratiche di approvvigionamento degli importatori dell'Unione” (art. 1, par. 1). Destinatari degli obblighi previsti dal Reg. 2017/821 sono quindi, in primo luogo, gli “importatori dell'Unione”⁵⁷⁶, come definiti dall'art. 2, par. 1, lett. l).

L'art. 2 definisce, inoltre, per la prima volta, il concetto di “catena di approvvigionamento” (minerario) come “l'insieme di attività, organizzazioni, attori, tecnologie, informazioni, risorse e servizi correlati con il trasporto e la

Partzsch, *The new EU Conflict Minerals Regulation: Normative Power in International Relations?*, in *Global Policy*, 2018, 483 ss).

⁵⁷⁴ V. anche art. 1, par. 1., del Reg. 2017/821.

⁵⁷⁵ *Due diligence*, nella versione inglese. In conformità alla Guida OCSE (pag. 13), il considerando 11 descrive l'esercizio del dovere di diligenza nel contesto in questione come “un processo costante, proattivo e reattivo, attraverso il quale gli operatori economici del settore controllano e gestiscono i loro acquisti e le loro vendite, al fine di garantire il rispetto dei diritti dell'uomo e la propria estraneità ai conflitti o agli effetti negativi ad essi conseguenti”. V., *amplius*, il par. 2.1 della Raccomandazione n. 2018/1149 della Commissione UE, adottata ai sensi dell'art. 14, par. 1 del Regolamento.

⁵⁷⁶ Un punto debole dell'articolato in esame (non a caso oggetto di forti controversie nel processo di adozione del provvedimento) consiste proprio nell'esclusione dal campo di applicazione dei soggetti che si trovano a valle della GSC (contemplati solo in funzione dell'influenza che gli importatori dovrebbero esercitare nei loro confronti); mentre, per quanto riguarda le fonderie e raffinerie, l'art. 9 prevede la predisposizione di un elenco di operatori responsabili, rispetto ai quali gli importatori sono sollevati dal generale obbligo di diligenza. Su tali questioni cfr. anche T. Voland - S. Daly, *The EU Regulation on Conflict Minerals: The Way Out of a Vicious Cycle?*, in *Journal of World Trade*, 2018, 51 ss. e 60 s.

lavorazione dei minerali dal sito di estrazione alla loro integrazione nel prodotto finito”⁵⁷⁷. Si tratta, con tutta evidenza, di una definizione piuttosto ampia e aperta; ma, nel contempo, sufficientemente analitica da consentire un’individuazione ragionevolmente precisa delle attività e dei soggetti coinvolti.

Il sistema di DD divisato dal Regolamento è alquanto articolato, e contiene una serie di prescrizioni piuttosto dettagliate, che non è possibile qui esaminare singolarmente⁵⁷⁸. In generale, nei confronti degli importatori sono sanciti:

- “obblighi connessi al sistema di gestione” (art. 4);
- “obblighi connessi alla gestione del rischio” (art. 5);
- “obblighi connessi alla realizzazione di *audit* da parte di soggetti terzi” (art. 6);
- “obblighi di comunicazione” (art.7)⁵⁷⁹.

Per effetto del Reg. 2017/821, diventa dunque necessario per tutti gli importatori dei metalli considerati dotarsi di un sistema di valutazione e gestione dei rischi connessi alle loro GSC, in linea con le raccomandazioni della Guida OCSE.

Dai rinvii effettuati a tale ultima fonte (e, segnatamente, all’allegato II di questa)⁵⁸⁰, sembra potersi desumere che i rischi in questione attengano a

⁵⁷⁷ La versione in lingua inglese (di cui quella italiana rappresenta una fedele traduzione) ricalca la descrizione di “*mineral supply chain*” fornita a pag. 14 della Guida dell’OCSE. Essa è peraltro coerente con la nozione socio-economica di GVC e di GSC vista nel cap. 1.

⁵⁷⁸ Ulteriori specificazioni, invero non vincolanti, sono poi riportate al punto 5 della già ricordata Raccomandazione della Commissione.

⁵⁷⁹ Anche in questo caso, il complesso degli obblighi elencati nel testo riprende, senza sostanziali variazioni, la “Struttura in cinque passaggi per una *due diligence* basata sul rischio nella catena di fornitura dei minerali” (“*Five-Step Framework for Risk-Based Due Diligence in the Mineral Supply Chain*”), di cui all’allegato I della Guida OCSE. Le cinque fasi sono invece riportate per intero al par. 2.2 della citata Raccomandazione della Commissione.

⁵⁸⁰ Cfr., in particolare i riferimenti di cui all’art. 4, par. 1, lett. b), e all’art. 5, par. 4. Richiama invece la Guida nella sua interezza l’art. 5, par. 1. Per chiarezza, l’allegato II della Guida OCSE costituisce, testualmente, un “Modello di politica [...] per una catena responsabile dell’approvvigionamento di minerali da zone di conflitto o ad alto rischio” (“*Model Supply Chain Policy for a Responsible Global Supply Chain of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*”).

gravissime violazioni dei diritti umani. Tra di esse, il lavoro coatto e le peggiori forme di lavoro dei bambini sono probabilmente le uniche ad assumere anche un interesse lavoristico⁵⁸¹.

I rinvii anzidetti inducono poi a ritenere che il divieto di essere implicati nelle violazioni elencate sia assoluto e assai stringente. Infatti, il modello OCSE afferma precisamente che “noi [i.e. l’impresa che adotta la *policy, nda*] non tolleremo, né, in alcun modo, trarremo profitto da, contribuiremo a, assisteremo o agevoleremo la commissione di [...]”⁵⁸². Ancora, a proposito dei rapporti con i (sub)fornitori, si afferma che “sospenderemo o termineremo immediatamente la relazione con i fornitori a monte laddove dovessimo identificare un ragionevole rischio che essi si riforniscano da, o siano collegati con, qualsiasi soggetto che commetta uno dei seri abusi [definiti in precedenza]”⁵⁸³.

Per adeguarsi a siffatte prescrizioni, gli importatori europei devono quindi, tra le altre cose, “comunicare chiaramente ai fornitori e al pubblico informazioni aggiornate sulla propria strategia in materia di catena di approvvigionamento”⁵⁸⁴; e “rafforzare le proprie relazioni con i fornitori integrando la propria strategia [...] nei contratti e negli accordi conclusi”⁵⁸⁵. Nel porre in essere la loro strategia, essi devono tenere conto altresì “della propria capacità di influenzare e, se necessario, di adottare le misure necessarie per fare pressione sui fornitori, in grado più di altri di prevenire o ridurre efficacemente i rischi individuati”⁵⁸⁶.

⁵⁸¹ Si potrebbero forse annoverare anche quelle discriminazioni di genere che assumano la forma di “violenze sessuali diffuse” (“*widespread sexual violence*”).

⁵⁸² Traduzione personale dall’inglese: “*we will neither tolerate nor by any means profit from, contribute to, assist with or facilitate the commission by any party of [...]*”.

⁵⁸³ Letteralmente tradotto dall’inglese: “*We will immediately suspend or discontinue engagement with upstream suppliers where we identify a reasonable risk that they are sourcing from, or linked to, any party committing serious abuses as defined in paragraph 1*”.

⁵⁸⁴ Art. 4, par. 1, lett. a).

⁵⁸⁵ *Ibid.*, lett. d).

⁵⁸⁶ Art. 5, par. 1, lett. b), punto ii). Viene quindi superata l’idea, fatta propria dagli UNGP, di correlare la responsabilità delle imprese al mero impatto sui diritti tutelati, richiedendo invece alle prime uno sforzo proattivo verso la promozione dei secondi. Perché tale sforzo possa risultare efficace occorre peraltro conoscere la struttura e le dinamiche della specifica catena del valore, come suggerisce la stessa disposizione analizzata (si veda ad esempio la dettagliata ricostruzione

Infine, il Regolamento attribuisce grande importanza all'*audit* svolto da soggetti terzi, indipendenti, competenti e responsabili⁵⁸⁷. Costoro non devono valutare solamente “l'insieme delle attività dell'importatore dell'Unione, nonché dei processi e dei sistemi da questo utilizzati per l'esercizio del dovere di diligenza”⁵⁸⁸; bensì devono “determinare la conformità delle pratiche di diligenza [...] agli articoli 4, 5 e 7”⁵⁸⁹, eventualmente includendo “raccomandazioni rivolte all'importatore dell'Unione su come migliorare le sue pratiche di diligenza”⁵⁹⁰.

Le relazioni derivanti dagli *audit* sono messe a disposizione delle autorità competenti (art. 7, par. 1), nonché dei propri acquirenti diretti (par. 2). “La più ampia diffusione, anche su internet” deve invece essere data alla relazione annuale “sulle proprie strategie e pratiche di diligenza” che gli importatori devono redigere *ex art.* 6, par. 3⁵⁹¹.

Per parte loro, gli Stati Membri devono svolgere “adeguati controlli *ex post*” (art. 11, par. 1) per il tramite delle autorità competenti designate ai sensi dell'art. 10. Secondo il dettato dell'art. 11, par. 2, detti controlli “sono eseguiti adottando un approccio basato sul rischio”, ovvero “nei casi in cui un'autorità competente sia in possesso di informazioni pertinenti, anche sulla base di indicazioni comprovate fornite da terzi, relative all'osservanza del presente regolamento da parte di un importatore dell'Unione”. Essi hanno poi un contenuto minimo stabilito dal par. 3, e possono ispirarsi agli orientamenti presentati nel “manuale” che la Commissione Europea è chiamata a redigere ai sensi del par. 5.

Le autorità competenti dei diversi Stati Membri sono, inoltre, invitate a collaborare le une con le altre e a scambiarsi informazioni tra loro e con la

delle dinamiche interne alla GSC del tantalio operata da N. A. Mancheri - B. Sprecher - S. Deetman - S. B. Young - R. Bleischwitz - L. Dong - R. Kleijn - A. Tukker, *Resilience in the tantalum supply chain*, in Resources, Conservation and Recycling, 2018, 56 ss.).

⁵⁸⁷ Ai fini dell'esatta determinazione dei requisiti necessari è richiamata di nuovo la Guida dell'OCSE: art. 6, par. 1, co. 2, lett. d).

⁵⁸⁸ Art. 6, par. 1, co. 2, lett. a).

⁵⁸⁹ *Ibid.*, lett. b).

⁵⁹⁰ *Ibid.*, lett. c).

⁵⁹¹ Ecco dunque che, come anticipato, la tecnica normativa della trasparenza finisce per assumere una funzione di supporto e di implementazione di quella della DD.

Commissione (art. 13). Anche per questo, esse sono tenute a conservare la documentazione riguardante i controlli effettuati “e gli eventuali interventi correttivi” (art. 12, par. 1) per un periodo di almeno cinque anni (par. 2).

Da ultimo (e come già notato con riferimento alla Dir. 2014/95/UE), agli Stati è conferito il compito fondamentale di far eseguire correttamente quanto disposto dal Regolamento. Così, essi devono prevedere “norme relative a sanzioni da applicare in caso di infrazione”⁵⁹² (art. 16, par. 1); e, in caso di violazione riscontrata, le rispettive autorità competenti devono notificare all’importatore “le misure correttive che egli deve adottare” (par. 3).

4.2. La legge francese sul “devoir de vigilance”

4.2.1. Obblighi e ambito di applicazione

Rispetto al Reg. 2017/821, la Legge francese n. 399 del 2017, “*relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*”⁵⁹³, presenta un campo di applicazione oggettivo assai più ampio, ma anche una minore puntualità nel disposto normativo. Originariamente concepita in risposta al tragico crollo dell’edificio Rana Plaza in Bangladesh, a seguito del quale persero la vita più di 1000 lavoratori⁵⁹⁴, tale legge mira a trasporre all’interno dell’ordinamento nazionale i principi internazionali esaminati nel capitolo precedente⁵⁹⁵.

⁵⁹² Ai sensi del par. 2, le sanzioni così adottate e le loro eventuali modificazioni devono essere “immediatamente” notificate alla Commissione.

⁵⁹³ In generale sulla legge, oltre alla dottrina citata infra, v. A. Lyon-Caen, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 240 ss.; I. Daugareilh, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renuncias y promesas*, in W. Sanguinetti Raymond - J. B. Vivero Serrano (a cura di), *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*, Comares, 2018, 357 ss.

⁵⁹⁴ Di tale tragico evento e delle iniziative “contrattuali” che ne sono seguite si parlerà diffusamente nel capitolo che segue.

⁵⁹⁵ L’*exposé de motifs* contenuto nella proposta di legge menziona sia gli UNGP sia le Linee Guida dell’OCSE (Assemblée Nationale, *Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés*

Dopo un lungo e accidentato *iter* parlamentare iniziato già nel 2013⁵⁹⁶, essa fu finalmente approvata il 21 febbraio 2017⁵⁹⁷, essendo poi promulgata il 27 marzo dello stesso anno. Per conseguenza, il Codice del Commercio (*Code de Commerce* - di seguito anche CdC) è stato modificato in più punti, al fine di introdurre appunto un nuovo “dovere di vigilanza”⁵⁹⁸, nei termini che seguono.

Il fulcro dell’articolato consiste nella predisposizione ed esecuzione di un piano (“*plan*”), il quale contenga “misure di vigilanza ragionevole”⁵⁹⁹ idonee a identificare i rischi e a prevenire gravi⁶⁰⁰ pregiudizi a”:

mères et des entreprises donneuses d’ordre, n. 2578, registrata l’11 febbraio 2015, 5 s.). In argomento, v. S. Brabant - E. Savourey, *Law on the Corporate Duty of Vigilance. A Contextualised Approach*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l’Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017. Per quanto riguarda più specificamente il rapporto tra la Loi 2017-399 e (fonti internazionali su) la responsabilità sociale d’impresa, cfr. invece K. Martin-Chenut, *Devoir de vigilance: internormativités et durcissement de la RSE*, in *Droit Social*, 2017, 798 ss.; e J. J. Rosé, *Devoir de vigilance: accomplissement dialectique de la RSE*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 13 ss.

⁵⁹⁶ Sul primo disegno di legge, uscito notevolmente diluito dal percorso di approvazione parlamentare, v. A. Acquier, *Élargir la responsabilité des sociétés mères à leurs filiales et leurs fournisseurs ? Analyse de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères*, in *Revue de l’organisation responsable*, 2014, II, 76 ss.; N. Cuzacq, *Commentaire des propositions de loi relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre*, in *Revue de Droit du Travail*, 2014, 265 ss. In merito alla proposta adottata in prima lettura dall’Assemblea Nazionale il 30 marzo 2015, successivamente respinta dal Senato e quindi modificata in alcuni punti, v., invece, N. Cuzacq, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre: Acte II, scène 1*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 1049 ss.; H. Delannoy, *Devoir de vigilance des entreprises à l’égard de leurs fournisseurs étrangers: quels enjeux?*, in *Recueil Dalloz*, 2015, 1088 ss.; P. L. Périn, *Devoir de vigilance et responsabilité illimitée des entreprises: qui trop embrasse mal étreint*, in *Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique*, 2015, 215 ss.

⁵⁹⁷ P. Dufourq, *Devoir de vigilance des multinationales: quelles évolutions?*, in *Dalloz Actualité*, 1 marzo 2017.

⁵⁹⁸ Sui contorni di detto dovere di vigilanza, v. G. Marain, *Le devoir de vigilance: approche notionnelle*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 69 ss. In merito invece alla fondazione pregiudiziale o metagiuridica di un siffatto dovere, v. diffusamente M. C. Caillet, *Le devoir de vigilance et les relations d’affaires: vers une responsabilité collective?*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l’entreprise, vecteur d’un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 524 ss.

⁵⁹⁹ Nonostante le regole grammaticali sulla concordanza tra sostantivo e aggettivo, sembra quasi che il legislatore francese abbia qui fatto ricorso alla figura retorica dell’ipallage, predicando l’aggettivo “ragionevole” alla “vigilanza” anziché alle “misure”. Infatti, la vigilanza di per sé non è né ragionevole né irragionevole, essendo semmai le misure in cui essa si sostanzia a potersi ascrivere all’una piuttosto che all’altra delle categorie anzidette.

1. “diritti umani e libertà fondamentali”;
2. “salute e sicurezza delle persone”;
3. “ambiente”⁶⁰¹.

In dottrina è stato fatto notare che una siffatta definizione del campo di applicazione oggettivo del piano risulta alquanto generica sotto vari aspetti⁶⁰²; e, in effetti, anche il *Conseil Constitutionnel*, come si avrà modo di spiegare in seguito, ha giudicato che essa difettesse della chiarezza necessaria per poter soddisfare il principio, di matrice penalistica, di legalità delle pene.

Tuttavia, proprio il carattere astratto (e decisamente ampio) degli interessi elencati sopra potrebbe favorire l’adattabilità della legge e la collaborazione con gli *stakeholders*, in conformità a quanto suggerito dalle fonti internazionali⁶⁰³, oltre che dalla stessa *Loi 2017-399* (v. *infra*). Del resto, come insegna il *Framework* di Ruggie (par. 6), le imprese sono virtualmente in grado di incidere, sotto svariati profili, su tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti; sicché non è

⁶⁰⁰ Nella proposta originariamente presentata all’Assemblea Nazionale dalla Commissione competente (precisamente, la *Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l’administration générale de la République*, che aveva già rigettato un primo progetto ben più ambizioso) tale aggettivo non era presente - cosa che avrebbe teoricamente potuto ampliare di molto la sfera di responsabilità delle MNC francesi. Si veda in proposito *Assemblée Nationale, Proposition de Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre*, cit., 14. Come sostiene M. C. Caillet, *Du devoir de vigilance aux plans de vigilance; quelle mise en oeuvre?*, in *Droit Social*, 2017, 821 s. gli UNGP (a cui, come detto, la Legge in esame è ispirata), e altri testi internazionali, potrebbero aiutare a chiarire quando e secondo quali parametri una violazione (o un rischio di violazione) possa ritenersi grave.

⁶⁰¹ Traduzione letterale dell’art. L225-102-4, par. I, co. 3, CdC: “*Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l’environnement [...]*”.

⁶⁰² Per tutti, v. L. Mavoungou, *Les pouvoirs privés économique à l’épreuve de la loi française sur le devoir de vigilance*, in *Revue Internationale de Droit Économique*, 2019, 58 s.; contra P. Mougeolle, *Sur la conformité constitutionnelle de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre*, in *La Revue des Droits de l’Homme*, 2017, on-line, par. 11 ss.

⁶⁰³ Questo aspetto è stato ripetutamente sottolineato nel corso del cap. 2.

possibile elencare *a priori* i rischi specifici insiti in tutte le attività di ogni singola impresa.

Ai sensi dell'art. L225-102-4, par. I, co. 1, CdC, sono sottoposte a detti obblighi “le società che impiegano, alla chiusura di due esercizi consecutivi, almeno cinquemila dipendenti direttamente o tramite le proprie filiali dirette o indirette la cui sede sociale si trova sul territorio francese, ovvero almeno diecimila dipendenti direttamente o tramite le proprie filiali dirette o indirette la cui sede sociale si trova sul territorio francese o all'estero”⁶⁰⁴.

Benché la norma non lo specifichi, sembra inoltre corretta l'opinione di chi ritiene che solo le società costituite in Francia siano destinatarie del provvedimento⁶⁰⁵. Ciò si deduce innanzitutto dal fatto che l'art. L225-102-4 rientra nel capitolo del Codice del Commercio dedicato alle società anonime⁶⁰⁶. Ora, poiché soltanto le

⁶⁰⁴ Tradotto personalmente dal francese: “*toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger*”).

⁶⁰⁵ Detta conclusione, a quanto consta, è pacifica per la dottrina francese. Tra gli altri, cfr. S. Brabant - E. Savourey, *Scope of the Law on the Corporate Duty of Vigilance. Companies Subject to the Vigilance Obligations*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017, 2; S. Schiller, *Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*, in *La Semaine Juridique - Entreprises et Affaires*, 2017, XV, 21. In effetti, questa è anche la lettura data alla norma dal giudice costituzionale francese, al par. 3 della sentenza n. 750 del 23 marzo 2017 (su cui v. più diffusamente *infra*). La limitazione in parola è stata peraltro criticata da S. Schiller, *Synthèse introductive*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 3, la quale ritiene che una scelta più efficace sarebbe stata quella di estendere la portata della legge a tutte le imprese che esercitino un'attività sul suolo francese (in maniera non dissimile a quanto stabilito, come si è visto, dalle leggi sulle moderne forme di schiavitù).

⁶⁰⁶ Per una serie di rinvii interni, la medesima disciplina risulta poi applicabile anche ad altre forme societarie, come le società in accomandita per azioni, le società europee con sede in Francia e, per quanto la questione sia più controversa, le società per azioni semplificate: D. Gallois-Cochet, *Le périmètre du devoir de vigilance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 45 s.; C. Hannoun, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, in *Droit Social*, 2017, 811 s.; S. Schiller, *Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*, cit., 20.

società francesi possono assumere tale forma, appare chiaro che solo queste ultime sono tenute a conformarsi alle disposizioni in questione⁶⁰⁷.

I contenuti del piano⁶⁰⁸ presentano numerose affinità con quelli oggetto dei diversi obblighi di trasparenza già discussi. Essi sono:

1. “una cartografia dei rischi volta alla loro identificazione, alla loro analisi e alla loro gerarchizzazione;
2. delle procedure di valutazione regolare della situazione delle filiali, degli appaltatori e dei fornitori [...];
3. delle azioni adeguate per l’attenuazione dei rischi o la prevenzione di gravi pregiudizi;
4. un meccanismo di allerta e di raccolta delle segnalazioni relative all’esistenza o alla realizzazione di rischi, istituito di concerto con le organizzazioni sindacali rappresentative nella società in parola;
5. un dispositivo di attuazione delle misure poste in essere e di valutazione della loro efficacia”⁶⁰⁹.

Nel presente discorso, e in un’ottica di interazione delle fonti, appare particolarmente interessante il coinvolgimento del sindacato previsto al punto 4.

Più in generale, il par. I, co. 3, stabilisce che “il piano mira ad essere elaborato in collaborazione con i portatori di interessi relativi alla società, se del caso, nel

⁶⁰⁷ Così D. Gallois-Cochet, *Le périmètre du devoir de vigilance*, cit., 47.

⁶⁰⁸ Per una dissertazione circa l’idoneità di alcuni dei più diffusi sistemi internazionali di *compliance* a soddisfare i requisiti posti dall’art. L225-102-4, par. I, co. 4, CdC, nonché in merito al loro eventuale valore probatorio, v. P. Lequet, *La vigilance par le management des risques: illustration de la rationalité de la compliance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 137 ss.

⁶⁰⁹ Traduzione personale dell’art. L225-102-4, par. I, co. 4, CdC: “1° *Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation*; 2° *Des procédures d’évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs [...]*; 3° *Des actions adaptées d’atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves*; 4° *Un mécanisme d’alerte et de recueil des signalements relatifs à l’existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société*; 5° *Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d’évaluation de leur efficacité*”.

quadro di iniziative multilaterali a livello di filiera o su scala territoriale⁶¹⁰. Sicché, malgrado la formulazione aspirazionale⁶¹¹, la norma mostra un netto *favor* per l'inclusione degli *stakeholders* (ivi compresi i sindacati, naturalmente)⁶¹², in conformità ai già esaminati strumenti internazionali⁶¹³.

Infine, le attività coperte dal piano sono quelle poste in essere dalla società stessa, così come dalle società da questa controllate⁶¹⁴, direttamente o indirettamente, e dagli appaltatori⁶¹⁵ e fornitori con i quali la società medesima intrattiene una

⁶¹⁰ Personalmente tradotto dal francese: "Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale".

⁶¹¹ L'espressione francese "avoir vocation à" (letteralmente, "avere vocazione a") risulta difficilmente traducibile in italiano. Nondimeno, essa conferisce alla proposizione cui si accompagna una sfumatura tendenziale, che ammorbidisce, per così dire, il precetto legale.

⁶¹² In argomento, v. anche T. Beau de Loménie - S. Cossart, *Stakeholders and the Duty of Vigilance*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017; nonché *infra*.

⁶¹³ Per di più, come si dirà più approfonditamente nel capitolo che segue, ciò potrebbe rappresentare un primo riconoscimento positivo degli accordi quadro globali.

⁶¹⁴ La nozione di controllo adottata è la medesima di cui al par. II dell'art. L233-16 CdC, al quale è fatto esplicito rinvio. Si tratta dunque di un controllo "esclusivo" ("*exclusif*"), risultante (presuntivamente) da: la detenzione della maggioranza dei diritti di voto, la designazione della maggioranza dei componenti dell'organo di amministrazione o di controllo, ovvero il diritto (contrattuale o statutario) di esercitare "un'influenza dominante" ("*une influence dominante*") sulle decisioni dell'ente. Per quanto riguarda invece il controllo indiretto, appare convincente l'opinione secondo cui tale dovrebbe essere il controllo esercitato sempre nei termini previsti dal par. II dell'art. L233-16 CdC, ma per il tramite di una società a propria volta controllata nei termini appena descritti: D. Gallois-Cochet, *Le périmètre du devoir de vigilance*, cit., 52.

⁶¹⁵ La disposizione parla testualmente di "*sous-traitants*", che, sul piano letterale e nell'accezione più ristretta del termine, potrebbero anche essere definiti in italiano come subappaltatori. Tuttavia, nel testo si è optato per una traduzione che meglio riproducesse lo spirito della norma originaria, limitando nel contempo il rischio di generare confusione. In Italia, infatti, il contratto di subappalto, singolarmente considerato, è a propria volta un contratto di appalto; mentre il subappaltatore è semplicemente l'appaltatore dell'appaltatore, ossia il contraente di secondo grado del committente principale. Al contrario, nel vocabolario giuridico francese, la "*sous-traitance*" indica il rapporto che intercorre tra un dato imprenditore e il suo appaltatore, nell'ambito di una struttura negoziale complessa in cui il primo ricopre a propria volta la posizione di appaltatore/contraente rispetto alla committenza (*maître de l'ouvrage*): cfr. in proposito il titolo I della *Loi* n. 75-1334, ("*relative à la sous-traitance*", per l'appunto), e, segnatamente, il combinato disposto degli artt. 1 e 3.

“relazione commerciale consolidata”⁶¹⁶, nella misura in cui le attività in questione sono legate a tale relazione⁶¹⁷.

La Legge francese non menziona, quindi, le GVC in quanto tali, ma ne fornisce una descrizione analitica, ricorrendo, per quanto possibile, all'utilizzo di concetti tecnico-giuridici⁶¹⁸. Ciò non toglie, comunque, che la nozione di “relazione commerciale consolidata” rimanga di non semplice determinazione; così come non è chiaro se il piano di vigilanza si estenda anche alle attività realizzate dai subcontraenti della società interessata, oppure soltanto a quelle dei contraenti diretti.

In merito al primo aspetto, si segnala che il concetto di relazione commerciale consolidata ricorre anche all'art. L442-6, par. I, co. 5, CdC⁶¹⁹, che, in estrema sintesi, sancisce la responsabilità del soggetto che decida di interrompere *ex abrupto* (“*brutalement*”) una siffatta relazione⁶²⁰. Poiché, però, la disposizione citata non precisa quali siano gli elementi che consentono di ritenere “consolidata” una determinata relazione, una copiosa giurisprudenza è

⁶¹⁶ La disposizione parla letteralmente di una “relazione commerciale stabilita” (“*relation commerciale établie*”).

⁶¹⁷ Nell'originale francese: “*activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle [...], directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation*”.

⁶¹⁸ M. A. Moreau, *L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, in *Droit Social*, 2017, afferma in proposito che la *Loi* 2017-399 “impone di riconoscere nell'ordinamento giuridico francese la catena di produzione e di approvvigionamento come fattore di rischi gravi nell'ambito dei diritti umani, delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza delle persone e dell'ambiente” (“*impose de reconnaître dans l'ordre juridique français la chaîne de production et d'approvisionnement comme facteur de risques graves dans le domaine des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et sécurité des personnes et de l'environnement*”). Tuttavia, come sottolineano giustamente, L. d'Avout - S. Bollée, *Droit du commerce international*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 2065 non tutta la catena del valore è coperta dall'obbligo di vigilanza.

⁶¹⁹ In realtà, per effetto dell'*Ordonnance* n. 2019-359 del 24 aprile 2019, tale disposizione è stata soppressa, e il suo contenuto normativo è stato trasferito, con modifiche, nell'art. L442-1, par. II, co. 2, CdC. Poiché, tuttavia, la finalità generale della norma rimane invariata, il ragionamento esposto nel testo non è intaccato dalla suddetta evoluzione legislativa.

⁶²⁰ La norma, di fatto, stabilisce anche le condizioni di liceità della suddetta rottura, che però non rilevano ai fini del presente discorso. In proposito, v. per tutti N. Mathey, *La rupture de relations commerciales établies*, in *AJ Contract*, 2019, 66 ss.

intervenuta per supplire all'indeterminatezza del dettato normativo⁶²¹. In particolare, i giudici sembrano essere pervenuti ad almeno due caratterizzazioni differenti⁶²², in base alle quali la relazione commerciale sarebbe consolidata quando essa risulta “continua, stabile e abituale”⁶²³, ovvero laddove la stessa appaia “regolare, stabile e significativa”⁶²⁴.

Ora, le due definizioni, che sembrano entrambe porre l'accento sulla stabilità della relazione⁶²⁵, divergono però su un aspetto fondamentale ai fini del discorso. Infatti, la seconda impone di verificare anche il volume d'affari legato alla relazione, mentre nella prima tale profilo è del tutto irrilevante.

Senonché, la palese distonia in termini di finalità perseguite, che intercorre tra le due discipline⁶²⁶, dovrebbe quantomeno indurre l'interprete a ponderare con grande cautela la possibilità di estendere alla normativa sul dovere di vigilanza

⁶²¹ Un'articolata riflessione in materia è stata recentemente proposta da R. Amaro, *La relation commerciale établie au sens de l'article L. 442-6, I, 5° du code de commerce ou les vents contraires de la jurisprudence*, in *AJ Contract*, 2019, 8 ss.

⁶²² S. Mac Cionnaith - G. Jazottes - S. Sabathier, *Délimiter le périmètre de la vigilance: entre concepts de soft law et de hard law*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2017, n. 124.

⁶²³ In francese, “suivie, stable et habituelle”: cfr. T. Sachs, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 384, anche per i riferimenti giurisprudenziali.

⁶²⁴ Dal francese, “régulière, stable et significative”: v. G. Jazottes, *Sous-traitance et “relation commerciale établie” au sens de l'article L. 442-6 du code de commerce: quelle pertinence pour le plan de vigilance?*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2018, n. 139, il quale segnala che la Cassazione francese sembra poi avere aggiunto un ulteriore requisito “soggettivo”, consistente nella legittima aspettativa alla stabilità del rapporto da parte del soggetto che ne subisce l'interruzione.

⁶²⁵ La scelta di limitare il campo di applicazione del piano di vigilanza alle relazioni stabili è certamente dettata dall'esigenza di non rendere eccessivamente oneroso l'obbligo gravante sulle imprese francesi. Tuttavia, ciò fa sì che la legge risulti poco adattabile al carattere mutevole delle GVC, che proprio a causa di questa dinamicità si dimostrano (ancor più) difficilmente afferrabili per il diritto del lavoro. Inoltre, così facendo si rischia, in maniera controproducente, di disincentivare la creazione di rapporti commerciali duraturi, e quindi più facilmente identificabili e controllabili.

⁶²⁶ Cfr. ad esempio C. Hannoun, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, cit., 810. Nel caso della rottura brutale della relazione, la legge mira a tutelare uno dei due contraenti nell'ambito di un rapporto commerciale. Al contrario, la legge sul dovere di vigilanza è volta a proteggere soggetti terzi proprio dai rischi collegati alla suddetta relazione.

restrizioni che sembrano estranee alle aspirazioni del legislatore⁶²⁷. In questo senso, non sembra che la dimensione economica della relazione possa avere autonomo rilievo⁶²⁸, risultando semmai più importante determinare l'entità del rischio ad essa collegato.

Quanto alla questione relativa all'estensione del piano di vigilanza ai rapporti intrattenuti in maniera indiretta dalla società obbligata, una stretta applicazione del criterio letterale, potrebbe far propendere per la soluzione negativa. Se infatti il collegamento con la società incaricata di redigere il piano deriva dal "consolidamento" della relazione d'affari che intercorre tra i due soggetti, si dovrebbe allora desumere che nessun collegamento del genere possa essere istituito nei confronti di un soggetto con il quale la società non ha alcun rapporto contrattuale (diretto).

D'altra parte, proprio l'indeterminatezza giuridica del concetto di relazione commerciale potrebbe consentire di argomentare che non sia necessaria la sussistenza di un tale vincolo contrattuale diretto per configurare una simile relazione. Del resto, sia dal punto di vista giuridico sia da quello socio-economico, l'esistenza e la validità del subcontratto dipendono da quelle del contratto principale. Inoltre, poiché tale subcontratto (*rectius*, il subcontraente) deve essere accettato dal committente principale⁶²⁹, quest'ultimo non può non conoscere l'identità di tutti i soggetti che compongono la catena dei subappalti.

⁶²⁷ Del medesimo avviso sono anche S. Mac Cionnaith - G. Jazottes - S. Sabathier, *Délimiter le périmètre de la vigilance: entre concepts de soft law et de hard law*, cit.; e Y. Queinnec, *La preuve de vigilance, un challenge d'interprétation*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2018, n. 137.

⁶²⁸ Il carattere poco significativo della relazione potrà comunque essere preso in considerazione per valutare la ragionevolezza delle misure di vigilanza adottate, anche in relazione al grado di influenza che la società obbligata può verosimilmente esercitare sul *partner* (e dunque alla responsabilità della prima in caso di violazioni perpetrate dal secondo).

⁶²⁹ Così dispone l'art. 3, co. 1, della citata *Loi 75-1334*. È quasi superfluo sottolineare che la suddetta disposizione potrà trovare applicazione solo qualora la legge che regola il contratto principale sia quella francese. D'altro canto, a prescindere da quale sia la legge concretamente applicabile alla fattispecie, sembra difficile immaginare che società di dimensioni tali da essere sottoposte agli obblighi di cui alla *Loi 2017-399* non prevedano già, all'interno delle proprie condizioni contrattuali generali, clausole che richiedono la previa autorizzazione dell'eventuale affidamento di parte dei lavori a terzi.

Diverso è invece il nesso che intercorre, ad esempio, tra il soggetto che ha fornito le materie prime all'impresa che le trasforma in semilavorati e la società che acquista detti semilavorati per integrarli nel prodotto finito. In questo scenario, infatti, non sussiste un collegamento negoziale fra i due contratti sopra menzionati, a meno che le parti, nell'ambito della loro autonomia privata, decidano di configurare diversamente la fattispecie. Tuttavia, appare comunque indubitabile che l'attività dell'estrattore di materie prime sia funzionalmente integrata (in senso economico e organizzativo) nello schema imprenditoriale del produttore del bene finale, come insegnano le teorie sul *supply chain management*, brevemente discusse nel cap. 1.

Ad ogni modo, se anche fattispecie complesse come quelle sopra descritte dovessero risultare estranee all'accezione più ristretta di "relazione commerciale", esse potrebbero nondimeno rientrare nell'alveo del piano di vigilanza per un'altra via. Infatti, la scelta delle fonti di approvvigionamento operata dal *partner* potrebbe costituire un rischio associato alla "relazione commerciale consolidata", che, in ipotesi, il produttore del bene finito, o il committente principale, intrattengono, nell'ordine, con il soggetto che fornisce i semilavorati o con il subappaltatore⁶³⁰. In altre parole, non sembra assurdo ritenere che il perimetro di vigilanza della società si estenda anche (non tanto ai *partner* dei propri *partner*, quanto) alle pratiche d'acquisto di questi ultimi, sempre nei limiti di quanto ragionevolmente esigibile nel caso concreto.

4.2.2. L'apparato sanzionatorio

Una simile lettura pare confortata, *ex post*, dal nuovo art. L225-102-5 del *Code de Commerce*, introdotto dall'art. 2 della medesima Legge in esame 399-2017. In particolare, secondo il dettato del co. 1, "alle condizioni previste dagli artt. 1240 e

⁶³⁰ In questo senso anche G. Jazottes, *Sous-traitance et "relation commerciale établie" au sens de l'article L. 442-6 du code de commerce: quelle pertinence pour le plan de vigilance?*, cit..

1241 del *Code Civil*, l'inadempimento degli obblighi sanciti dall'art. L225-102-4 del presente Codice fa sorgere la responsabilità del suo autore e l'obbligo di ristorare il pregiudizio che l'esecuzione di quegli obblighi avrebbe permesso di evitare⁶³¹.

In aggiunta, qualora lo ritenga opportuno, il giudice può disporre la pubblicazione della sentenza (o di un estratto), a spese del soccombente (art. L225-102-5, co. 3, CdC)⁶³². In tal modo, alle ripercussioni economiche immediate derivanti dalla condanna al risarcimento del danno, si aggiungono i rischi d'immagine, potenzialmente forieri di perdite ben più consistenti nel medio-lungo periodo⁶³³.

La norma stabilisce evidentemente una forma di responsabilità per fatto proprio⁶³⁴, sottoposta ai principi generali della responsabilità aquiliana⁶³⁵, in cui il nesso di causalità è definito come capacità (negativa)⁶³⁶ di interrompere, attraverso l'esatto adempimento del dovere di diligenza, la concatenazione di

⁶³¹ Traduzione letterale dal francese: “*Dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, le manquement aux obligations définies à l'article L225-102-4 du présent code engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter*”.

⁶³² Il testo esatto della disposizione è: “*La juridiction peut ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision ou d'un extrait de celle-ci, selon les modalités qu'elle précise. Les frais sont supportés par la personne condamnée*”.

⁶³³ V. anche A. Danis-Fatôme - G.Viney, *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 1017 s., i quali, proprio in virtù di tale constatazione, ritengono criticabile la scelta legislativa di rimettere la decisione alla discrezionalità del giudice la decisione circa la pubblicazione della sentenza.

⁶³⁴ È così venuto meno l'ambizioso progetto iniziale di inserire una responsabilità presuntiva per fatto del terzo (L. d'Avout - S. Bollée, *Droit du commerce international*, cit.), che invero avrebbe rischiato di non superare il vaglio del *Conseil Constitutionnel* (cfr., in negativo, i parr. 25 e 27 della citata sentenza costituzionale n. 750 del 2017).

⁶³⁵ Tale è chiaramente il significato del riferimento, altrimenti ridondante, agli artt. 1240 e 1241 del *Code Civil*, che disciplinano in generale la responsabilità extracontrattuale all'interno dell'ordinamento francese. In questo senso, anche *Cons. Const.*, sentenza n. 750 del 2017, cit., par. 27.

⁶³⁶ C. Hannoun, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, cit., 816.; W. Sanguineti Raymond, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras*, in *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 55-56, 14.

eventi che avrebbe prodotto il danno-conseguenza⁶³⁷. In altre parole, si tratta di una fattispecie omissiva, i cui elementi però presentano alcuni punti di contatto con il diverso illecito, commissivo ovvero anche omissivo⁶³⁸, che ne costituisce il presupposto di fatto.

A fronte di una simile costruzione giuridico-sociale, maggiore è la distanza che, nella filiera produttiva, separa la società tenuta ad applicare il piano di cui all'art. L225-102-4 CdC dal soggetto che materialmente commette l'abuso, minori saranno le possibilità di intervento della prima nei confronti del secondo; e, di conseguenza, le probabilità che essa venga ritenuta civilmente responsabile *ex art.* L225-102-5 CdC. Pertanto, secondo questo ragionamento, l'esatta portata del piano di vigilanza non sarebbe determinabile in astratto: essa deriverebbe piuttosto dalla valutazione del potere di influenza concretamente esercitabile dalla società⁶³⁹, tenuto conto della sua posizione e dei relativi rapporti di forza all'interno della filiera produttiva medesima⁶⁴⁰.

⁶³⁷ Una siffatta strutturazione della fattispecie dovrebbe consentire di applicare eccezionalmente la legge francese anche in caso di danno verificatosi all'estero (così, T. Sachs, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation*, cit., 389). Infatti, ai sensi dell'art. 4, par. 1, del Regolamento UE n. 864 del 2007, c.d. Roma II, che disciplina il conflitto di leggi in materia extracontrattuale, "la legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali che derivano da un fatto illecito è quella del paese in cui il danno si verifica". Tuttavia, il par. 3 stabilisce che "se dal complesso delle circostanze del caso risulta chiaramente che il fatto illecito presenta collegamenti manifestamente più stretti con un paese diverso [...], si applica la legge di quest'altro paese". Ora, come si è detto nel testo, il fatto illecito imputabile alla società consiste proprio nella mancata o inesatta realizzazione del piano; e il collegamento con la Francia è dato proprio dalla nazionalità della società obbligata. Anche non condividendo questa lettura del Reg. Roma II, la legge sul dovere di vigilanza potrebbe comunque essere applicata in quanto "norma di applicazione necessaria" (art. 16 del Reg.). Entrambe le letture appena esposte sono ritenute plausibili da E. Pataut, *Le devoir de vigilance - Aspects de droit international privé*, in *Droit Social*, 2017, 833 ss.; e da O. Boskovic, *Brèves remarques sur le devoir de vigilance et le droit international privé*, in *Recueil Dalloz*, 2016, 385 ss., seppure con qualche perplessità. Del resto, l'operatività extraterritoriale della Loi 2017-399 è data come pacifica anche da *Cons. Const.*, sentenza n. 750 del 2017, cit., par. 28.

⁶³⁸ Si pensi al datore di lavoro che, in violazione dei propri obblighi in materia di salute e sicurezza, ometta di installare dispositivi adeguati per la prevenzione degli incendi, causando in tal modo la morte di alcuni dipendenti che si trovavano in prossimità del luogo in cui è avvenuta la combustione.

⁶³⁹ Nella proposta di legge originaria si parlava per l'appunto di "appaltatori o fornitori sui quali [la società] esercita un'influenza determinante" [cors. aggiunto] ("*sous-traitants ou fournisseurs*

L'utilizzo della responsabilità aquiliana come tutela, per così dire, "esterna" al rapporto di lavoro consentirebbe quindi, attraverso l'apprezzamento giudiziale del nesso di causalità, di modulare l'intervento sanzionatorio del diritto (civile) in conformità alle effettive dinamiche di potere tra imprese, giustificando l'approccio GVC qui adottato e attribuendogli un preciso significato nell'economia del ragionamento giuridico.

Ad ogni modo, si noti che in nessun luogo della legge in esame è fatto esplicito divieto di intrattenere relazioni d'affari, dirette o (a maggior ragione) indirette, con soggetti che compiono abusi negli ambiti coperti dal piano di vigilanza. Al contrario, il combinato disposto degli artt. L225-102-5 e L225-102-4, par. I, co. 3, (laddove specifica che le misure di vigilanza devono essere ragionevoli), fa presumere che le società francesi possano mantenere siffatti rapporti⁶⁴¹ nella misura in cui non esistono alternative percorribili e/o le società in questione non ricoprono una posizione economico-contrattuale tale da poter comunque impedire la commissione di illeciti⁶⁴².

Alla luce di tali osservazioni, in dottrina sono state avanzate perplessità circa il fatto che una simile azione risarcitoria possa costituire un rimedio effettivo e concretamente accessibile per le vittime⁶⁴³. Infatti, l'attore non dovrebbe provare

sur lesquels elle exerce une influence déterminante"). Benché il riferimento, per vero piuttosto ambiguo, alla "influenza determinante" sia opportunamente venuto meno nel corso dell'iter parlamentare, appare evidente che l'impresa diligente sarà in grado di impedire gli abusi potenzialmente commessi dai propri *partner* d'affari solo se, e nella misura in cui, essa ha (o si è creata) la capacità di influenzarne i comportamenti.

⁶⁴⁰ Cfr. anche T. Sachs, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation*, cit., 384; e W. Sanguineti Raymond, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras*, cit., 13.

⁶⁴¹ *Contra* sembra invece esprimersi A. Reygrobelle, *Devoir de vigilance ou risque d'insomnies?*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, par. 24.

⁶⁴² In argomento, si ricordi anche il commento al pr. 19 degli UNGP, a proposito dei "provvedimenti necessari" da prendere in caso di impatto negativo sui diritti umani "direttamente legato" alla propria attività, laddove veniva introdotta la nozione di "relazione cruciale" come possibile discriminare nella scelta tra proseguire il rapporto o terminarlo.

⁶⁴³ S. Brabant - E. Savourey, *A Closer Look at the Penalties Faced by Companies*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017; L. Mavoungou, *Les pouvoirs privés économique à l'épreuve de la loi française sur le devoir de vigilance*, cit., 60.

soltanto la sussistenza del danno-evento e del danno-conseguenza (e la loro imputabilità ad un soggetto rispetto al quale gravava sulla società un obbligo di vigilanza), ma anche il nesso di causalità nei termini sopra descritti⁶⁴⁴. Detto altrimenti, in base alle regole generali, incombe sull'attore l'onere di provare, anche per presunzioni⁶⁴⁵, che, qualora la convenuta avesse correttamente predisposto e messo in atto il piano, l'evento dannoso non si sarebbe verificato.

È evidente che si tratta di un onere estremamente gravoso e arduo da soddisfare, soprattutto per persone che provenissero da Paesi dove le gravi violazioni dei diritti fondamentali sono più frequenti⁶⁴⁶. Sotto quest'ultimo aspetto, si ripropongono infatti tutti gli impedimenti pratici che caratterizzano ogni forma di tutela extraterritoriale, e che includono: ristrettezze economiche, barriere linguistiche, difficoltà di reperire informazioni, ignoranza del rimedio stesso⁶⁴⁷.

A tal fine, determinati soggetti collettivi, quali sindacati (magari attraverso le federazioni internazionali) e ONG, pur non essendo probabilmente legittimati ad

⁶⁴⁴ Per converso, la dimostrazione dell'elemento soggettivo non sembra porre significative difficoltà, potendosi praticamente ritenere sussistente *in re ipsa* la colpa a fronte dell'inadeguata predisposizione o implementazione del piano. Semmai, in un caso del genere sarà la convenuta a dover presentare le proprie difese, ad esempio, allegando e dimostrando l'imprevedibilità dell'evento dannoso, oppure gli artifici posti in essere dal proprio fornitore per eludere i controlli (si pensi alla falsificazione di documenti realizzata al fine di non fare rilevare la presenza di manodopera schiavile). Appare invece dubitabile che l'esatta applicazione di sistemi come quelli congegnati ad esempio dalla *International Standard Association* possa, per ciò solo, provare l'assenza di colpa, dovendo il giudice verificare in concreto la compatibilità dei suddetti meccanismi con la *ratio* della norma: P. Lequet, *Loi «devoir de vigilance»: de l'intérêt des normes de management des risques*, in *Revue Juridique de l'environnement*, 2017, 717 ss.

⁶⁴⁵ Y. Queinnec, *La preuve de vigilance, un challenge d'interprétation*, cit. Addirittura, C. Hannoun, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, cit., 816 s. argomenta che l'onere della prova potrebbe essere ulteriormente alleggerito facendo ricorso alla figura della "perdita di *chance*". In una tale ipotesi, infatti, per l'attore sarebbe sufficiente dimostrare che l'omissione della società convenuta ha fatto venire meno una "eventualità favorevole" ("*éventualité favorable*") - ossia, ha ridotto le possibilità di impedire la verifica dell'evento dannoso.

⁶⁴⁶ E dove potrebbe essere più difficile ottenere giustizia, vuoi per la mancanza di leggi idonee, vuoi per lo scarso interesse delle autorità a farle rispettare.

⁶⁴⁷ Con specifico riferimento alla Legge in esame, cfr. anche S. Brabant - E. Savourey, *A Closer Look at the Penalties Faced by Companies*, cit.

agire in prima persona, né in rappresentanza del danneggiato⁶⁴⁸, potrebbero comunque aiutare l'attore nella raccolta di materiale probatorio, nonché effettuando una valutazione preliminare della qualità del piano di vigilanza e, se del caso, sostenendolo anche sotto il profilo finanziario⁶⁴⁹.

I suddetti enti sarebbero peraltro agevolati nel loro compito di assistenza della parte lesa dagli obblighi di pubblicità che l'art. L225-102-4, par. I, co. 5, CdC pone a carico delle società di cui al co. 1, e che riguardano tanto il piano di vigilanza in sé quanto la rendicontazione della sua concreta esecuzione⁶⁵⁰. In questo senso, come detto, la tecnica del *social reporting* nelle GVC non si pone in contrasto con quella della *due diligence*, ma piuttosto la sostiene, rendendone controllabile l'operatività e consentendo, per così dire, un'appropriazione diffusa, e “dal basso”, dei suoi risultati e dei suoi meccanismi.

Ecco allora un altro motivo, di natura opportunistica, per cui le società sottoposte al dovere di vigilanza hanno interesse in concreto a coinvolgere gli *stakeholders* nella redazione e nell'attuazione del piano. Più tali processi sono stati trasparenti e partecipati, minore sarà il rischio che sindacati o altre associazioni rappresentative della società civile possano successivamente appoggiare o incoraggiare azioni ai sensi dell'art. L225-102-5 CdC⁶⁵¹.

⁶⁴⁸ Invero, ai sensi dell'art. L225-102-5, co. 2, CdC “l'azione [...] è introdotta davanti alla giurisdizione competente da chiunque abbia un interesse ad agire in tal senso” (tradotto personalmente dal francese: “*L'action [...] est introduite devant la juridiction compétente par toute personne justifiant d'un intérêt à agir à cette fin*”). Si noti che, in maniera analoga a quanto avviene nel vocabolario giuridico italiano, nel diritto civile francese “*personne*” è semplicemente il soggetto di diritto, sia esso persona fisica (“*personne physique*”) o giuridica (“*personne morale*”). Tuttavia, tale rilievo non sembra sufficiente per sostenere la tesi della legittimazione attiva degli enti per la difesa di interessi diffusi. La lettura maggiormente restrittiva è stata infatti avallata anche dalla più volte citata sentenza costituzionale n. 750 del 2017, segnatamente al par. 28.

⁶⁴⁹ Sono della medesima opinione anche T. Beau de Loménie - S. Cossart, *Stakeholders and the Duty of Vigilance*, cit. 5.

⁶⁵⁰ La norma in parola dispone, testualmente: “*le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport mentionné à l'article L. 225-102*”.

⁶⁵¹ Così anche D. Poracchia, *Observations sur la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Revue Trimestrielle de Droit Financier*, 2017, IV, 97 s. In aggiunta, leggendo i dibattiti parlamentari si evince che, almeno secondo la *Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République* dell'Assemblea Nazionale, la prova dell'effettiva messa in opera del piano può

Allo stesso modo, le società sottoposte al dovere di vigilanza dovranno attribuire il giusto peso a tutte le segnalazioni di possibili rischi che dovessero pervenire alla loro attenzione da parte dei portatori di interessi⁶⁵². Infatti, qualora il suddetto rischio dovesse concretizzarsi, l'inerzia della società costituirebbe senz'altro un grave elemento a suo carico nell'eventuale giudizio circa il risarcimento del danno.

Inoltre, il par. II dell'art. L225-102-4 CdC prevede pure la possibilità di agire per ottenere il rispetto di quanto stabilito al par. I, ossia la predisposizione del piano nei termini sopra riportati, la sua corretta e piena esecuzione e la pubblicazione delle informazioni concernenti i due aspetti che precedono. Diversamente dalla domanda di risarcimento del danno, l'azione in esame ha quindi carattere, e finalità, preventivi, essendo proponibile (anche) prima che il danno si sia verificato⁶⁵³.

In questo caso, sembra lecito ritenere che la legittimazione attiva spetti a tutti gli enti i quali abbiano per statuto lo scopo di difendere i beni giuridici tutelati dal piano e dalla *Loi* 399-2017 in genere⁶⁵⁴. Del resto, una simile lettura appare

derivare anche dalla "collaborazione con un portatore di interessi specializzato" ("*partenariat avec une partie prenante spécialisée*", Assemblée Nationale, *Rapport* n. 2628 del 11 marzo 2015, pag. 79).

⁶⁵² Così anche M. A. Moreau, *L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, cit.

⁶⁵³ In proposito, osserva correttamente M. C. Caillet, *Le devoir de vigilance et les relations d'affaires: vers une responsabilité collective?*, cit., 541 ss. che, mentre l'azione per il risarcimento del danno si fonda sulla responsabilità per colpa, la domanda di conformazione ai principi di responsabilità sociale positivizzati con la legge in esame presuppone una responsabilità per rischio.

⁶⁵⁴ In effetti, tale procedura è stata esperita per la prima volta nel giugno 2019 su iniziativa di alcuni collettivi e associazioni francesi, nonché, in una seconda occasione occorsa nello stesso mese, da due ONG. In particolare, nel secondo caso citato, ancora in fase stragiudiziale, la MNC *Total* è stata accusata di non avere esaurientemente delineato nel proprio piano i rischi derivanti da un'importante operazione in Uganda, gestita da una controllata locale, e di non aver conseguentemente previsto (né, tanto meno, messo in atto) misure per contrastare le asserite violazioni dei diritti umani: cfr. A. Massiot, *Total mis en demeure pour violation des droits humains*, in *Libération*, 25 giugno 2019. Un'ulteriore azione è stata intrapresa nei confronti di *XPO Logistics Europe* da parte di un'alleanza sindacale che include anche le federazioni internazionale ed europea dei trasporti: v. International Transport Workers' Federation - European Transport Workers' Federation, *Transport giant served notice under duty of vigilance law in*

giustificata dal carattere pubblico, o quantomeno diffuso, degli interessi in gioco. Inoltre, essi sono gli unici soggetti che potrebbero materialmente disporre dei mezzi e delle competenze necessarie per porre in essere verifiche tanto complesse. Benché il *Conseil Constitutionnel*, nell'ambito di un giudizio in via principale promosso da alcuni parlamentari⁶⁵⁵, abbia dichiarato l'illegittimità delle pesanti sanzioni originariamente comminate in caso di inosservanza degli obblighi previsti⁶⁵⁶, la dissuasività dell'impianto sanzionatorio attuale non appare del tutto compromessa. Infatti, resta ancora aperta la possibilità per il giudice competente di ingiungere alla società convenuta di conformarsi alle istruzioni impartite, condannandola al pagamento periodico, fino all'avvenuto adeguamento, di una somma stabilita discrezionalmente (c.d. "astreinte")⁶⁵⁷. Una siffatta prospettiva dovrebbe essere sufficiente a scoraggiare la società interessata dal protrarre la propria inadempienza più dello stretto indispensabile.

5. La strategia olandese

Diversamente dagli esempi visti in precedenza, i Paesi Bassi hanno affrontato il tema della regolamentazione sociale delle GVC mediante la promozione della

landmark legal move, 1 ottobre 2019, consultabile all'indirizzo <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/10/Press-Release-ENGLISH.pdf> (visitato nell'ottobre 2019).

⁶⁵⁵ Sentenza n. 750 del 23 marzo 2017, cit. In proposito, v. A. Louvaris, *Le devoir de vigilance au risque de la Constitution: des limites constitutionnelles de l'application de la fonction punitive à la conformité ou compliance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 105 ss.; nonché il commento fortemente critico di D. Roman, "Droits humains et libertés fondamentales", deux notions "intelligibles" mais "imprécises"? *À propos du devoir de vigilance des sociétés multinationales*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 391 ss.

⁶⁵⁶ Il massimo edittale era di 10 milioni di euro. Detta sanzione, sebbene di natura civilistica, presentava nondimeno un'attitudine afflittiva, ed è stata pertanto ritenuta in contrasto con il principio di legalità delle pene per via del carattere "insufficientemente chiaro e preciso" ("insuffisamment clairs et précis", par. 13 della sentenza) della fattispecie a cui si riferisce.

⁶⁵⁷ Cfr. art. L225-102-4, par. II, co. 1, CdC. Sul funzionamento dell'*astreinte*, v., *amplius*, S. Brabant - E. Savourey, *A Closer Look at the Penalties Faced by Companies*, cit., 4.

concertazione tra Governo, parti sociali e associazioni rappresentative della società civile⁶⁵⁸. Tale strategia si inserisce nel quadro di un piano d'azione governativo⁶⁵⁹ che mira all'attuazione degli UNGP, così come delle Linee Guida dell'OCSE e dei più rilevanti strumenti OIL⁶⁶⁰.

In realtà, i Paesi Bassi non sono l'unico Stato ad aver adottato un Piano d'Azione Nazionale per l'attuazione degli UNGP⁶⁶¹. Al contrario, un discreto numero di Paesi, prevalentemente europei⁶⁶², si è dotata di siffatti Piani, mentre altri hanno

⁶⁵⁸ A dire il vero, pur rappresentando di certo l'aspetto maggiormente innovativo della strategia olandese, ciò non esaurisce comunque il novero delle iniziative realizzate dai *policymaker* di tale Paese. È infatti recentissima (precisamente, maggio 2019) l'approvazione di una nuova legge sulla *due diligence* in materia di lavoro dei bambini. Tale atto impone alle imprese registrate nei Paesi Bassi di presentare, *una tantum*, all'autorità competente una dichiarazione in cui si afferma che sono state poste in essere adeguate misure di DD per evitare che i prodotti o i servizi offerti dal dichiarante derivino dallo sfruttamento del lavoro di minori.

⁶⁵⁹ Per la precisione, si tratta di un'iniziativa posta in essere, su richiesta del Governo, dal Consiglio Sociale ed Economico (il *Sociaal-Economische Raad* - SER), un organo consultivo paragonabile, *mutatis mutandis*, al CNEL italiano.

⁶⁶⁰ Ci si riferisce segnatamente agli *standard* sanciti dalle convenzioni fondamentali e da altri strumenti quali, ad esempio, quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sorprende invece la scarsa attenzione che riceve nei predetti accordi la Dichiarazione Tripartita, se paragonata ai documenti delle Nazioni Unite e dell'OCSE (richiamati in tutti gli accordi IRBC).

⁶⁶¹ Il già ricordato Gruppo di Lavoro ONU su affari e diritti umani (v. capitolo precedente) ha redatto, nel 2014, una guida per l'adozione di detti piani, intitolata appunto *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Circa l'importanza teorica e l'applicazione pratica dei piani, cfr., *ex multis*, D. De Felice - A. Graf, *The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Journal of Human Rights Practice*, 2015, 40 ss.; M. Bordignon, *State Commitment in Implementing the UNGPs and the Emerging Regime of National Action Plans: A Comparative Analysis*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 117 ss.; C. M. O'Brien - A. Mehra - S. Blackwell - C. B. Poulsen-Hansen, *National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool*, in *Business and Human Rights Journal*, 2016, 117 ss.

⁶⁶² Nella Comunicazione sulla *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, COM(2011) 681, par. 4.8.2, la Commissione Europea aveva inviso invitato “gli Stati membri dell'UE a sviluppare entro la fine del 2012 piani nazionali per l'attuazione dei principi guida dell'ONU”. Seppur con un certo ritardo rispetto all'ottimistica scadenza suggerita dalla Commissione, tutti i principali *partner* europei hanno risposto all'appello. Tra questi, si ricordano la Francia, con il *Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises*, la Germania, con il *Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte*, e anche l'Italia, con il *Piano di Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani 2016-2021* (su cui v. anche M. Bordignon, *National Action Plans. A Pathway to Effective Implementation of the United Nations Guiding*

avviato un processo politico in tale direzione⁶⁶³. Tuttavia, a quanto consta, nessuna di queste iniziative si è tradotta in accordi multilaterali contenenti impegni tanto precisi e, al contempo, di portata così ampia come è avvenuto invece nei Paesi Bassi.

Infatti, grazie agli sforzi profusi, ad oggi sono stati conclusi più di dieci “accordi sulle condotte d'affari internazionali responsabili” (accordi IRBC⁶⁶⁴ in prosieguo), concernenti altrettanti settori merceologici⁶⁶⁵. Sebbene essi presentino contenuti disparati, è comunque possibile ravvisare un impianto e una linea di intervento comuni, quanto meno nei loro tratti essenziali.

Semmai, una macro distinzione può essere tracciata tra accordi riguardanti gli investitori⁶⁶⁶ e accordi relativi ai produttori⁶⁶⁷. Per ovvie ragioni di contesto, legate al fatto di non avere un significativo impatto diretto sulla gran parte degli

Principles?, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 84 ss.).

⁶⁶³ Un elenco è contenuto sul sito dell'Ufficio dell'Alto Commissario ONU per i diritti umani: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> (visitato nel settembre 2019). Cfr. inoltre lo studio commissionato dal Parlamento Europeo B. Faracik, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2017.

⁶⁶⁴ Acronimo della denominazione inglese: (*Agreement on*) *International Responsible Business Conduct*. Per un approfondimento si veda il sito dedicato: <https://www.imvoconvenanten.nl/> (visitato nel settembre 2019). Siccome alcuni accordi sono disponibili solo nella versione originale olandese (segnatamente, quelli relativi ai settori alimentare, della silvicoltura e delle proteine vegetali), nel testo si prenderanno in considerazione unicamente gli accordi IRBC di cui è fornita una traduzione in inglese. Per un inquadramento degli accordi nel contesto giuridico internazionale in materia di condotte responsabili, v. invece B. Rombouts, *Modern International Corporate Social Responsibility Instruments and the Protection of Fundamental Labour Standards: An Introduction to the Dutch International Responsible Business Conduct Agreements*, in S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 233 ss.

⁶⁶⁵ In particolare si tratta di: tessile (su cui cfr. la ricostruzione e contestualizzazione di A. Duval - E. Partiti, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights in (National) Action: The Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile*, in *Netherlands Yearbook of International Law*, 2018, 381 ss.), bancario, oro, silvicoltura, proteine vegetali, pietre naturali (di cui è parte anche l'area fiamminga del Belgio), alimentare, assicurativo, fondi pensionistici, metallurgico. Sono poi in via di definizione gli accordi relativi ai settori della floricoltura e agricolo (cfr. https://www.imvoconvenanten.nl/agreements?sc_lang=en, visitato nel settembre 2019).

⁶⁶⁶ Si pensi ai settori bancario, assicurativo e dei fondi pensione.

⁶⁶⁷ La categoria, ricavata sostanzialmente per sottrazione rispetto a quella degli investitori, comprende tutte quelle imprese, siano esse agricole o industriali, la cui attività primaria attiene in vario modo alla produzione di un bene o alla prestazione di un servizio di carattere non finanziario.

interessi tutelati, i primi concentrano la propria attenzione sui rischi legati alle attività sulle quali le parti investono i propri capitali⁶⁶⁸. Al contrario, i produttori si impegnano più direttamente a vigilare sulle proprie operazioni per impedire o ridurre al minimo i rischi di impatto negativo. Ciò nonostante, la struttura complessiva degli accordi IRBC rimane tutto sommato la medesima.

Innanzitutto, la multilateralità che contraddistingue questi accordi consente l'adozione di un approccio condiviso e plurale al tema della *due diligence* e, più in generale, della responsabilità sociale d'impresa. Ogni componente dell'accordo IRBC (Governo, imprese e associazioni di categoria, sindacati e associazioni della società civile) ha il proprio ruolo, che prevede inevitabilmente la collaborazione con le altre parti verso uno scopo comune. Attorno ad esse, è pure creata una struttura stabile, solitamente chiamata *Steering Committee*, con compiti di amministrazione dell'accordo e di coordinamento delle iniziative volte alla sua applicazione.

Per quanto attiene in particolare all'attuazione degli accordi, essa si svolge su due livelli diversi ma interrelati. Dal punto di vista individuale, ogni impresa sottoscrittore è tenuta a porre in essere un processo di DD⁶⁶⁹, dai connotati variabili per adattarsi meglio alle specifiche esigenze di ciascun settore, dando periodicamente conto agli organi deputati degli obiettivi raggiunti. Talvolta sono convenuti anche obblighi di trasparenza verso il pubblico, gravanti sempre sulle imprese. Sul piano collettivo⁶⁷⁰, sono previste invece diverse azioni congiunte di promozione degli accordi IRBC e delle loro finalità, nonché di cooperazione per l'elaborazione di modelli di condotta e di programmi e studi *multistakeholders*⁶⁷¹.

⁶⁶⁸ Sulla notevole influenza che gli investitori esercitano, pur in maniera mediata, sulle condizioni di lavoro applicate nelle attività a cui essi conferiscono risorse finanziarie, v. ampiamente J. Prassl, *The concept of the employer*, cit., 54 ss.

⁶⁶⁹ Tale processo, conformemente a quanto indicato nelle Linee Guida dell'OCSE e negli UNGP, riguarda anche i possibili impatti negativi della GVC, la cui definizione è normalmente riportata in un'appendice o in un allegato dell'accordo.

⁶⁷⁰ L'accordo IRBC sulle pietre naturali e quello sui metalli, per citarne alcuni, parlano espressamente di "*due diligence* collettiva" ("*collective due diligence*").

⁶⁷¹ Per esempio, nel settore bancario le parti si impegnano alla creazione di un *database* relativo all'impatto sui diritti umani e alla mappatura di alcune catene del valore selezionate di volta in

Come detto, ogni parte si impegna ad apportare un proprio contributo in base alla posizione che ricopre. Di conseguenza, il Governo fornirà assistenza amministrativa e diplomatica alle imprese, anche garantendo un accesso privilegiato agli appalti pubblici ai soggetti che sono in grado di dimostrare di applicare effettivamente misure coerenti con quelle pattuite nel piano. I sindacati e le associazioni della società civile metteranno invece a disposizione le proprie conoscenze specifiche e il loro punto di vista privilegiato per congegnare sistemi di rilevazione dei rischi e di gestione dei ricorsi maggiormente rispondenti alle necessità individuate⁶⁷².

I risultati di tali politiche sono poi costantemente monitorati, secondo diversi meccanismi stabiliti convenzionalmente. In genere, viene creata una commissione *ad hoc* con il compito di controllare l'implementazione dell'accordo e di raccogliere e analizzare i rapporti delle imprese aderenti, per poi trasmetterli alla *Steering Committee*. Quest'ultima supervisiona l'andamento complessivo, sul quale riferisce pubblicamente rendendo anonimi i dati, e presenta raccomandazioni nell'ottica di migliorare la gestione dei programmi, nonché la loro efficacia.

Anche la procedura di risoluzione delle controversie è altamente istituzionalizzata. L'*iter* del procedimento cambia da accordo ad accordo, così come il contenuto e il grado di vincolatività delle decisioni prese. In linea generale, però, si può dire che, ad una prima fase conciliativa fra le parti, ne segue solitamente una davanti alla *Steering Committee* o ad altro organo appositamente costituito. Esperito infruttuosamente anche questo secondo tentativo, in alcuni casi è contemplato l'intervento di un mediatore indipendente⁶⁷³; mentre in altri, la Commissione è

volta. Una proposta simile è contenuta anche nell'accordo sulle pietre naturali, che contempla una valutazione dei rischi comuni e un *database* delle materie prime, dei fornitori e dei luoghi di produzione. Ancora, all'art. 7 dell'accordo sui fondi pensione, le parti convengono di predisporre uno strumentario ("*toolbox*") per favorire l'integrazione dei principi di derivazione internazionale nelle politiche dei fondi aderenti.

⁶⁷² Si veda, tra gli altri, l'art. 9 dell'accordo IRBC del settore assicurativo, che menziona peraltro la federazione sindacale internazionale UNI.

⁶⁷³ Così gli accordi dei settori assicurativo, metallurgico e dei fondi pensione.

chiamata a decidere direttamente⁶⁷⁴. Ad ogni modo, tutti gli accordi IRBC esplicitano che le suddette procedure non confliggono con quella esperibile davanti ai NCP costituiti ai sensi delle Linee Guida OCSE, né si sostituiscono ad essa.

Di norma, né la soluzione raggiunta congiuntamente dalle parti né la statuizione della *Steering Committee* sono eseguibili giudizialmente e/o coattivamente. Soltanto nell'accordo del settore tessile è stata inserita una clausola compromissoria⁶⁷⁵ che sancisce la possibilità di deferire la controversia ad un collegio arbitrale⁶⁷⁶, che, secondo le regole del *Netherlands Arbitration Institute*, pronuncerà un lodo vincolante⁶⁷⁷. Negli altri casi, l'unica sanzione prevista consiste nell'espulsione della parte inadempiente dal sistema dell'accordo (a maggioranza o all'unanimità). Talvolta, a fronte di un inadempimento colpevole, ad essa si può inoltre accompagnare la pubblicazione degli atti relativi al procedimento.

L'impianto sanzionatorio appena descritto rappresenta sicuramente un arretramento rispetto ad atti che invece prevedono obbligazioni legalmente giustiziabili come la Legge francese o il Regolamento UE. Nondimeno, gli accordi IRBC si affermano come un modello alquanto avanzato sotto numerosi altri aspetti. Come si è visto, la loro poliedricità permette di realizzare iniziative corali su molteplici fronti, contemporaneamente e in maniera coerente e ordinata. Inoltre, essi tengono in debita considerazione il contesto ordinamentale internazionale e regionale, con il quale si raccordano attraverso un articolato

⁶⁷⁴ Settori dell'oro, bancario e delle pietre naturali.

⁶⁷⁵ Più propriamente, tale clausola è contenuta nella dichiarazione di adesione che le parti imprenditoriali devono presentare in base all'accordo medesimo.

⁶⁷⁶ Cfr. M. Scheltema - C. Kwant, *Alternative approaches to strengthen the NCP function*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 57.

⁶⁷⁷ Sul carattere giuridicamente vincolante del lodo arbitrale, v. anche Y. Erkens, *Dutch Sector Agreements – innovation in corporate social responsibility (CSR) and CSR compliance*, in G. Casale - T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 562.

sistema di rinvii⁶⁷⁸, misto a una fitta produzione normativa regolamentare. Infine, per la prima volta viene attribuita ai sindacati e agli enti della società civile una posizione paritaria nella regolamentazione sociale delle GVC e una legittimazione negoziale in tal senso.

6. Conclusione

Nel presente capitolo si è esaminato come, lungo il solco delle norme internazionali analizzate in precedenza, gli ordinamenti (e gli attori sociali), nazionali e regionali, hanno adottato politiche in materia di impatto sociale delle GVC. L'indagine è stata condotta con metodo comparato, individuando tre modelli⁶⁷⁹ e mettendone in risalto i rispettivi punti di forza e punti deboli.

È emerso così che, come preconizzato in chiusura del capitolo precedente, gli strumenti internazionali sono serviti da fonte di legittimazione delle iniziative interne⁶⁸⁰. In più, nella quasi totalità dei casi, essi hanno rappresentato il primo movente che ha innescato i processi regolativi in questione. Non sorprende quindi che la gran parte delle suddette iniziative dialoghi su più livelli con le fonti internazionali, spesso integrandole in vario modo nel proprio disposto normativo.

⁶⁷⁸ Oltre ai generici riferimenti, già ricordati, agli UNGP, alle Linee Guida OCSE e alle convenzioni fondamentali dell'OIL, presenti in tutti gli accordi IRBC, in svariati casi ne compaiono altri a strumenti specifici. Ad esempio, gli accordi dei settori dell'oro e dei metalli richiamano, ovviamente, la Guida dell'OCSE sui minerali provenienti da zone di conflitto, nonché il relativo Regolamento UE. Similmente, gli accordi delle assicurazioni e dei fondi pensione citano il documento del 2017 dell'OCSE dedicato agli investitori istituzionali (*Responsible business conduct for institutional investors. Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*). Ancora, l'accordo del settore bancario richiede alle parti di tenere in considerazione il lavoro dell'*OECD Working Party on Responsible Business Conduct on due diligence in the financial sector* nella messa a punto dei rispettivi sistemi di DD.

⁶⁷⁹ Per la precisione, oltre all'ATCA, si sono identificate due tecniche normative (trasparenza e dovere di vigilanza), enucleate in atti di due tipi diversi: da un lato la legge (o atti di diritto derivato nel caso della UE), dall'altro quelli che sono stati definiti come accordi di concertazione.

⁶⁸⁰ Cfr. anche V. Brino, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi "esperimenti" regolativi*, cit., 195, che parla di "un'inattesa circolarità tra *hard* e *soft law*".

Passando alle soluzioni contemplate, si è visto che gli ostacoli tecnici, discussi nel primo capitolo, sono stati superati o richiedendo alle MNC di pubblicare rapporti sulla gestione non finanziaria delle proprie catene dell'approvvigionamento, ovvero imponendo loro di integrare sistemi di *due diligence* nelle proprie politiche di *management*⁶⁸¹. Risultati analoghi sono stati poi ottenuti, nei Paesi Bassi, attraverso l'adesione spontanea (ma, almeno in alcuni casi, vincolante) delle imprese a piattaforme settoriali *multistakeholders* fortemente caldeggiate dal Governo.

Anche in questo caso, dunque, in linea con quanto suggerito negli UNGP, le risposte al problema della frammentazione, geografica e soggettiva dell'impresa, vengono rinvenute, per quanto qui rileva, nei rapporti *business-to-business*, ossia al di fuori delle dinamiche capitale-lavoro. Di nuovo, intercettando i gangli delle catene del valore, se ne sfrutta il potere contrattuale e di *compliance* per raggiungere gli altri anelli più periferici della catena.

Ciò non significa, peraltro, che gli attori sociali rimangano al di fuori del processo regolativo. Al contrario, essi sono chiamati a svolgere un ruolo di monitoraggio attivo e costante, che talvolta rappresenta proprio la chiave di volta dell'intero sistema. Emblematico appare in tal senso il caso francese⁶⁸², non soltanto per quello che la legge dispone espressamente, ma anche, e soprattutto, per quello che essa lascia intendere.

Questo aspetto consente di introdurre il tema del capitolo che segue, dedicato al contributo che le relazioni industriali transnazionali possono fornire nella costruzione del nuovo diritto del lavoro (*rectius*, dei lavoratori) all'interno delle GVC. Per le ragioni sopra esposte e che saranno meglio illustrate nel prossimo capitolo, le federazioni sindacali internazionali e i prodotti del loro confronto con

⁶⁸¹ Giova ribadire ancora una volta che tali obblighi di DD si aggiungono a quelli di trasparenza, invece di sostituirli.

⁶⁸² Anche negli accordi IRBC olandesi, i portatori di interessi ricoprono una posizione di primo piano nella stessa messa in opera della DD. Tuttavia, poiché tali accordi presentano generalmente un grado di coercitività ridotto (con la rilevante eccezione di quello riguardante il settore tessile), essi necessitano comunque di una certa predisposizione alla collaborazione da parte delle imprese.

le MNC costituiscono infatti un elemento decisivo nel perseguimento del predetto obiettivo.

Capitolo IV

Catene del valore e relazioni industriali transnazionali

1. Introduzione

Nei due capitoli che precedono si è visto come il possibile contributo dei diversi portatori di interessi possa rilevare in vario modo ai fini della concreta attuazione, nell'ordine, delle norme internazionali e nazionali/regionali dedicate alle MNC e alle loro GVC. In questo capitolo si adotterà infine il punto di vista di quelle parti sociali che tradizionalmente concorrono alla produzione normativa nell'ambito del diritto del lavoro: i sindacati, e i rappresentanti dei lavoratori in genere, da un lato, e i datori di lavoro, *sub specie* di MNC, dall'altro.

In particolare, saranno qui discussi e analizzati alcuni dei più interessanti prodotti della dialettica tra le suddette parti, così come si sono evoluti nel corso del tempo. Lo scopo è naturalmente quello di valutarne l'attitudine alla regolamentazione sociale delle GVC, sia in quanto atti isolati, sia nella loro possibile interazione con gli strumenti esaminati nei capp. 2 e 3⁶⁸³.

Saranno perciò presentati innanzitutto gli accordi quadro internazionali, che costituiscono il frutto più risalente e meglio conosciuto del dialogo sociale

⁶⁸³ In argomento v. anche S. Marassi, *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 915 ss.

transnazionale. Particolare attenzione sarà dedicata alle procedure di attuazione e risoluzione delle controversie previste dagli accordi, oltre che alla questione relativa al loro valore legale e alla loro applicazione pratica.

Un altro aspetto degno di nota consiste nella nascita e nel recente sviluppo di accordi diversi, specificamente concepiti per controllare l'intera catena del valore di una data MNC. Essi adottano infatti un approccio del tutto innovativo e rappresentano un inedito modello di collaborazione tra sindacati internazionali e imprese multinazionali.

Da ultimo, sarà presa in considerazione un'iniziativa che, pur avendo carattere nazionale, è stata posta in essere da soggetti transnazionali: l'*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. Malgrado alcune condizioni difficilmente riproducibili in contesti diversi, l'*Accord* contiene infatti previsioni estremamente avanzate, e ha ottenuto risultati innegabili. Per tali ragioni, esso potrebbe costituire per molti versi un modello per gli accordi che verranno negoziati in futuro.

2. Gli accordi quadro globali: caratteristiche generali e potenziale

2.1. Breve inquadramento storico

Anni prima che l'impatto sociale delle imprese multinazionali (e delle loro catene del valore) divenisse oggetto di attenzione da parte degli ordinamenti nazionali, alcune federazioni sindacali internazionali (GUF in prosieguo)⁶⁸⁴ avevano già iniziato ad affrontare il suddetto fenomeno, con gli strumenti a loro disposizione.

⁶⁸⁴ Dall'inglese *global union federation*. Si tratta del nome che le federazioni sindacali internazionali si sono date, collettivamente, nel 2002: prima si chiamavano *international trade secretariat*. Per una ricostruzione della storia del movimento sindacale internazionale, della sua struttura e della sua attività, si vedano, tra gli altri, H. W. Platzer - T. Müller - P. Burgess, *Global and European Trade Union Federations: a Handbook and Analysis of Transnational Trade Union*

Una prima fase, sviluppatasi a partire dagli anni Cinquanta del Novecento, fu caratterizzata dalla realizzazione di iniziative unilaterali, volte a creare reti internazionali di solidarietà e coordinamento organizzate lungo la filiera produttiva delle MNC⁶⁸⁵. Iniziarono dunque a essere realizzate le prime azioni sindacali transnazionali⁶⁸⁶.

Furono inoltre costituiti, soprattutto nei settori con una più forte presenza sindacale, quale quello automobilistico, diversi *world works council*. Diversamente dagli attuali comitati aziendali europei (ma anche mondiali⁶⁸⁷), i *works council* dell'epoca consistevano perlopiù in strutture alquanto leggere, destinate a favorire lo scambio di informazioni tra rappresentanti dei diversi stabilimenti della multinazionale interessata, senza alcun coinvolgimento manageriale⁶⁸⁸.

Organizations and Policies, Peter Lang AG, 2012; R. Croucher - E. Cotton, *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*, Middlesex University Press, 2009; J. P. Windmuller - S. K. Pursey - J. Baker, *The International Trade Union Movement*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 75 ss.

⁶⁸⁵ In questo periodo, e segnatamente a partire dalla fine degli anni Sessanta, ebbero notevole seguito le idee del famoso sindacalista della *International Metalworkers' Federation* (IMF) e della *International Federation of Chemical and General Workers' Unions* (ICF) Charles Levinson (cfr. I. da Costa - U. Rehfeldt, *Transnational collective bargaining at company level: historical developments*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 45). Nello specifico, la "strategia Levinson" (come è stata poi definita) puntava alla creazione di un nuovo livello di contrattazione collettiva, quello internazionale appunto, attraverso un percorso strutturato su tre tappe fondamentali: campagne di solidarietà internazionale (di supporto alle azioni svolte nei diversi stabilimenti); contrattazioni collettive multiple (e, poi, simultanee) con tutte le società di un gruppo multinazionale; contrattazione collettiva unitaria con la capogruppo sulla base delle rivendicazioni provenienti dai vari stabilimenti (v. C. Levinson, *International Trade Unionism*, Allen & Unwin, 1972).

⁶⁸⁶ Alcuni tra i casi più noti ed eclatanti, a partire dalla campagna della *International Union of Food* (IUF) contro la *British-American Tobacco*, sono riportati e commentati da D. Gallin, *International Framework Agreements: A reassessment*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 20 ss.

⁶⁸⁷ Si pensi, in tempi piuttosto recenti, al comitato mondiale istituito presso Enel con l'accordo del 14 giugno 2013.

⁶⁸⁸ La natura unilaterale di queste reti sindacali deriva dal fatto che, come spiega J. B. Vivero Serrano, *Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del*

Una nuova stagione nei rapporti tra GUF e MNC prese avvio intorno al 1990, propiziata anche dai notevoli mutamenti politici, economici e sociali che stavano avendo luogo in quegli anni. Risale precisamente al 1988 il primo accordo quadro internazionale o globale (IFA/GFA)⁶⁸⁹, concluso tra la *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF) e la multinazionale *Danone* (all'epoca, BSN)⁶⁹⁰.

sindicalismo internacional, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 186, il sindacalismo dell'epoca era un "sindacalismo d'attacco" ("*sindicalismo a la ofensiva*"), caratterizzato da particolare ottimismo circa le forze del movimento internazionale; mentre quello odierno sarebbe un sindacalismo maggiormente difensivo, che tende pertanto a cercare il dialogo con la controparte datoriale, piuttosto che il conflitto.

⁶⁸⁹ Dall'inglese, rispettivamente, *international framework agreement* e *global framework agreement*. La seconda dicitura si sta nel tempo sostituendo alla prima, invero più risalente. La letteratura in materia è sterminata. Un'approfondita e ragionata rassegna è proposta da R. Jagodzinski, *Transnational collective bargaining: a literature review*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 19 ss. Meritano però di essere citati separatamente almeno V. Telljohann - I. da Costa - T. Müller - U. Rehfeldt - R. Zimmer, *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, Office for Official Publications of the European Communities, 2009; nonché i due volumi pubblicati con il patrocinio dell'OIL: K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011; e K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008. Per la letteratura posteriore, v. invece M. A. Moreau, *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions*, Bureau International du Travail - France, 2017; F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018; F. Hadwiger, *Contracting International Employee Participation. Global Framework Agreements*, Springer, 2018.

⁶⁹⁰ Tale accordo si inserisce nel quadro di una consolidata relazione dialogica tra le due parti, caratterizzata da buona fede e rispetto reciproci (cfr. D. Gallin, *International Framework Agreements: A reassessment*, cit., 29 e 31). In un simile contesto, anche il GFA è diventato uno strumento vivente, oggetto di molteplici integrazioni e rinnovi (J. Wills, *Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement*, in *Review of International Political Economy*, 2002, 675 ss.). L'ultimo ha avuto luogo nel 2016; e, in linea con le tendenze che saranno messe in luce nel testo, dedica maggiore attenzione rispetto al passato alle questioni riguardanti i rapporti con i *partner* commerciali (cfr. M. Frapard, *La protection des droits sociaux fondamentaux des travailleurs dans les entreprises transnationales. Réflexions à partir de la Convention de Danone sur l'emploi durable et l'accès aux droits du 15 mars 2016*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 49 ss.).

In quanto strumento negoziato, esso si distingueva da tutte le iniziative di responsabilità sociale d'impresa e dai codici di condotta unilateralmente adottati dalle imprese transnazionali⁶⁹¹. Lo spirito di collaborazione che ne era alla base conferiva all'accordo maggiore credibilità e legittimazione sociale⁶⁹², ponendo nel contempo le premesse per un più attivo coinvolgimento dei lavoratori⁶⁹³.

Da allora, e soprattutto a partire dal 2000, il numero di tali accordi è cresciuto stabilmente, fino a raggiungere la cifra attuale, pari a circa 130 unità⁶⁹⁴. Nel *Database*⁶⁹⁵ predisposto dalla Commissione Europea in collaborazione con l'OIL, si contano invece 114 GFA⁶⁹⁶; mentre, secondo altre fonti, la cifra sarebbe superiore alle 180 unità, di cui circa un terzo conclusi tra il 2012 e il 2017⁶⁹⁷.

⁶⁹¹ A. Baylos, *Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, 107 ss.; D. Gottardi, *Corporate Social Responsibility - from a unilateral employer choice to a matter of collective bargaining: Contractual Social Responsibility*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 60 ss.

⁶⁹² O. E. Hernstradt, *Are International Framework Agreements a Path to Corporate Social Responsibility?*, in *University of Pennsylvania Journal of Business & Employment Law*, 2009, 187 ss.; I. Daugareilh, *Employee participation, ethics and corporate social responsibility*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 93 ss.

⁶⁹³ I. Schömann - A. Sobzack - E. Voss - P. Wilke, *International framework agreements: new paths to workers' participation in multinationals' governance?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 111 ss.; V. Telljohann - I. da Costa - T. Müller - U. Rehfeldt - R. Zimmer, *European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2009, 505 ss.; I. Schömann, *The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 21 ss.

⁶⁹⁴ La cifra riportata nel testo, necessariamente approssimativa in quanto non esiste un registro ufficiale dei GFA, è stata ottenuta sommando il numero degli accordi conclusi dalle singole GUF. Gli accordi sottoscritti da più di una GUF sono stati conteggiati una sola volta, così come quelli che sono stati oggetto di rinnovo. Invece, nel caso in cui la medesima MNC abbia concluso due (o più) GFA diversi, tali accordi sono stati calcolati separatamente.

⁶⁹⁵ Liberamente consultabile all'indirizzo <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> (visitato l'ultima volta nel settembre 2019).

⁶⁹⁶ Tale cifra è ottenuta selezionando "global" come ambito di applicazione geografica ("geographical scope"), "global union federation" come firmatario dal lato dei lavoratori ("employee signature party") e "ILO standards - core labour standards" come standard a cui si fa riferimento ("reference standard"). Il numero, peraltro, sale a oltre 300 se si rimuovono tutti i filtri di ricerca, ossia se si considerano tutti i *transnational company agreements* (TCA) catalogati nella

L'interesse della Commissione per gli accordi in esame non è per nulla peregrino, bensì si giustifica alla luce del fatto che la maggioranza assoluta di questi è stata stipulata da multinazionali aventi la sede principale in uno degli Stati membri dell'Unione. Al netto di fattori specifici da analizzare caso per caso, la cultura europea in materia di lavoro e relazioni industriali ha infatti certamente favorito (se non proprio reso possibile) la nascita e lo sviluppo degli strumenti in parola⁶⁹⁸, che peraltro si stanno sempre più diffondendo anche al di fuori del Vecchio Continente.

Come si vedrà più diffusamente in seguito, i GFA ambiscono a creare un quadro di principi uniforme, che sia applicabile dalla multinazionale firmataria in tutte le sue operazioni nel mondo, e che possa rappresentare la base di partenza per creare una piattaforma di confronto tra capitale e lavoro su scala transnazionale. Per questa ragione, essi costituiscono con ogni evidenza un passaggio obbligato per chiunque intenda occuparsi delle risposte offerte dai meccanismi del dialogo sociale, e delle relazioni industriali in genere, al problema delle catene globali del valore.

banca dati. Questi ultimi sono infatti accordi conclusi da TNC con una rappresentanza dei lavoratori di qualunque tipo e aventi un ambito di applicazione geografico che trascende i confini di un singolo stato, pur non essendo necessariamente globale. Sul tema dei TCA, cfr., oltre ai documenti della Commissione Europea e agli altri contributi citati *infra*, F. Hendrickx, *The development of transnational company agreements in Europe*, in *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft*, 2009, 412 ss.; E. Ales - G. Verrecchia, *Transnational: the emerging multifaced dimension of industrial relations*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 20 ss.

⁶⁹⁷ U. Rehfeldt, *A mapping of Transnational Company Agreements: inventory and dynamic*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 47.

⁶⁹⁸ Cfr. D. Stevis - T. Boswell, *Globalization and Labor Democratizing Global Governance*, Rowman & Littlefield, 2008, 123 s; S. Scarponi, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 259 s. Sia inoltre consentito rinviare alle considerazioni svolte in M. Murgò, *Il diritto del lavoro nella globalizzazione: il caso degli accordi transnazionali a livello di impresa*, Tesi di laurea, 2016, 82 s., consultabile all'indirizzo <http://www.lavorosi.it/fileadmin/documents/Tesi-Murgo-accordi-transnazionali.pdf>, a proposito delle ragioni del fallimento dei primi tentativi di contrattazione transnazionale negli Stati Uniti e della funzione agevolativa del contesto europeo.

2.2. Struttura e contenuti ricorrenti

Come si è detto, gli accordi quadro internazionali trovano la loro origine nella libera iniziativa privata delle federazioni sindacali internazionali, da un lato, e delle imprese multinazionali, dall'altro. Poiché non sono disciplinati da alcuna fonte normativa, nazionale regionale o internazionale che sia⁶⁹⁹, essi presentano una grande varietà di forme e contenuti⁷⁰⁰, che differiscono anche a seconda del settore⁷⁰¹ in cui opera la MNC stipulante e del periodo temporale in cui sono stati conclusi. Ciò nondimeno, osservandone la fenomenologia, è comunque possibile

⁶⁹⁹ La allora *International Confederation of Free Trade Unions* (dal 2006 denominata *International Trade Union Confederation* - ITUC), nel 2004, definiva gli accordi quadro sulla base di due caratteristiche principali: il fatto di essere necessariamente negoziati e sottoscritti da almeno una GUF, in quanto uniche associazioni rappresentative dei lavoratori su scala mondiale (e, quindi, unici soggetti che dispongono della legittimazione sociale necessaria allo scopo); e il fatto di porre in essere non una regolamentazione dettagliata di diritti e obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (al pari dei comuni contratti collettivi), bensì un quadro, per l'appunto, di principi, miranti a favorire l'organizzazione e la contrattazione collettiva. Nella versione originale francese si legge: "les accords-cadres ne peuvent être signés que par les Fédérations syndicales internationales en tant que représentantes à l'échelon mondial des travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur particulier, en d'autres termes par les organisations qui sont la contrepartie des entreprises mondiales. Seules les FSI disposent de la légitimité et du mandat mondial leur permettant de négocier de tels accords. [...] Une autre caractéristique des accords est qu'ils mettent en place des cadres de principe et qu'ils ne sont pas des conventions collectives détaillées. [...] En effet, leur objectif est de contribuer à la création d'un espace pour que les travailleurs puissent s'organiser et négocier" (*International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), Guide syndical de la mondialisation*, 2004, 104).

⁷⁰⁰ Un'articolata spiegazione in merito alle ragioni di tale varietà è fornita da J. Barreau - A. Ngaha, *L'impact des positionnements des négociateurs sur le contenu d'un accord-cadre international*, in *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2012, I, 76 ss.

⁷⁰¹ Per esempio, poiché il settore delle costruzioni, rispetto ad altri, conosce statisticamente una maggiore mobilità geografica dei lavoratori (v. S. Rosewarne, *The internationalisation of construction capital and labour force formation: Union responses in the transnational enterprise*, in *Journal of Industrial Relations*, 2013, 2, 277 ss.), la *Building and Wood Workers International* (BWI) è solita inserire nei propri GFA delle clausole a tutela dei lavoratori migranti, così come previsto nel "modello di accordo" approvato dal Consiglio Mondiale nel 2010.

individuare induttivamente alcune caratteristiche generali o, quanto meno, largamente diffuse⁷⁰².

Innanzitutto, le parti contraenti sono rappresentate, in genere, da una federazione sindacale internazionale⁷⁰³, dal lato dei lavoratori, e dalla società madre di un'impresa multinazionale, da quello dei datori⁷⁰⁴. A questi si possono poi aggiungere altri soggetti, eventualmente coinvolti nei negoziati e/o nella firma dell'accordo, quali: sindacati nazionali⁷⁰⁵, comitati aziendali europei⁷⁰⁶, altri

⁷⁰² In argomento sia consentito rinviare alla più approfondita trattazione svolta in M. Murgo, *Il diritto del lavoro nella globalizzazione: il caso degli accordi transnazionali a livello di impresa*, cit., 95 ss.

⁷⁰³ In questo capitolo si prenderanno come riferimento in maniera prevalente le iniziative e gli accordi riferibili alla GUF *IndustriALL*. Questa scelta è dovuta al fatto che, tra le federazioni più attive nel dialogo con le MNC, *IndustriALL* è certamente quella che mette più informazioni a disposizione del pubblico, consentendo in tal modo di ricostruire meglio il contesto e le strategie che sono alla base delle diverse azioni poste in essere dalla GUF stessa.

⁷⁰⁴ In verità, esistono anche taluni accordi che potrebbero essere definiti come “settoriali”, in quanto abbracciano un intero settore merceologico, o, comunque, una pluralità di MNC di un dato settore. Tra questi, si annoverano: il *memorandum of understanding* sul lavoro tramite agenzia interinale, siglato da UNI con la *Confédération internationale des agences d'emploi privées* (CIETT); il progetto *Action Collaboration Transformation*, realizzato da *IndustriALL* con lo scopo di assicurare un reddito di sopravvivenza a tutti i lavoratori del settore dell'abbigliamento (<https://actonlivingwages.com/> - visitato nel settembre 2019); nonché l'accordo sul lavoro per i marittimi, poi convertito nella *Maritime Labour Convention* dell'OIL del 2006 (cfr. N. Lillie, *The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 191 ss.; J. Whitlow - R. Subasinghe, *The Maritime Labour Convention, 2006: A model for other industries?*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 117 ss.; A. Asante - B. Chigara, *Emergent maritime labour law: Possible implications for the other transnational labour fields*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 343 ss.).

⁷⁰⁵ Per comprendere l'importanza che possono talvolta rivestire i sindacati nazionali nella negoziazione e nell'applicazione pratica dei GFA, si veda, ad esempio, l'accordo di Salini Impregilo, studiato da M. Zito, *The Salini Impregilo case*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 201 ss.

⁷⁰⁶ Sul ruolo dei comitati aziendali europei nello sviluppo della dimensione transnazionale della contrattazione collettiva, v. R. Jagodzinski, *European Works Councils and transnational company agreements - balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 157 ss.; G. Frosecchi, *The relationship between ETUFs and*

rappresentanti dei lavoratori da una parte, nonché altre società del gruppo dall'altra.

Come in parte anticipato, tali accordi hanno inoltre un ambito di applicazione globale (*rectius*, transnazionale), in quanto la MNC stipulante si impegna ad osservare gli impegni presi in tutte le sue attività, ovunque esse siano localizzate. Questo vale, in particolare, per le operazioni realizzate dalla società firmataria direttamente; nonché, come molti accordi specificano espressamente, per le operazioni realizzate tramite società dalla prima direttamente controllate⁷⁰⁷. In alcuni casi, poi, la MNC si impegna a promuovere l'applicazione dell'accordo anche presso le società in cui, pur non detenendo partecipazioni di maggioranza, sia comunque grado di esercitare un'influenza rilevante⁷⁰⁸.

EWCs, with a focus on their role as bargaining agents, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 269 ss.; M. Zito, *IFA: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e del Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 9 ss.; E. Ales, *Transnational Collective Bargaining and European Works Councils: From Hurdle to Stepping Stone?*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 59 ss.; nonché, con specifico riferimento al settore metallurgico, T. Müller - H. W. Platzer - S. Rüb, *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations. A quantitative analysis in the metalworking sector*, ETUI, 2013.

⁷⁰⁷ L'accordo tra UNI e *France Télécom/Orange* recita ad esempio: "l'accordo si applica alle società nelle quali il gruppo *France Télécom* esercita un controllo diretto, ossia in quelle società in cui il gruppo *France Télécom* detiene la maggioranza del capitale o controlla la maggioranza dei voti relativi ai titoli emessi ovvero ancora nel caso in cui nomini più della metà dei membri degli organi di amministrazione, di direzione o di sorveglianza" (personalmente tradotto dall'originale francese: "*le present accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles le groupe France Télécom détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées au parts émises ou lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance*").

⁷⁰⁸ Il GFA tra *Total* e *IndustriALL*, al riguardo, stabilisce che "nelle filiali in cui il gruppo è presente senza tuttavia averne il controllo operativo, *Total* intende porre in essere i propri sforzi migliori per promuovere i principi [affermati nell'accordo]" (personalmente tradotto dal francese: "*dans les filiales où le Groupe est présent sans pour autant y exercer le contrôle opérationnel, il entend faire ses meilleurs efforts pour en [de l'accord] promouvoir les principes*").

Simili clausole sono rinvenibili anche con riferimento ai rapporti della MNC con i *partner* commerciali. Secondo uno studio relativamente recente⁷⁰⁹, soltanto un quinto dei GFA considerati non contiene riferimenti ai rapporti con i *partner* commerciali. Al contrario, nel 40% degli accordi, la MNC si impegna a informare i *partner* e a incoraggiare anch'essi ad applicare l'accordo. Infine, in un GFA su quattro è stabilito che la violazione dell'accordo stesso possa (e, in qualche caso, debba) condurre alla risoluzione dei rapporti in essere e/o impedire la stipulazione di nuovi contratti⁷¹⁰.

Sul piano dei contenuti⁷¹¹, la quasi totalità degli accordi riconosce, come minimo, i diritti fondamentali dei lavoratori, enucleati nelle otto convenzioni ritenute fondamentali dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁷¹², talvolta accompagnati dal rinvio a strumenti in materia di responsabilità sociale d'impresa già applicati dalla multinazionale, come il *Global Compact* delle Nazioni Unite o le Linee Guida dell'OCSE. Sempre più di frequente, poi, i GFA richiamano i Principi elaborati da Ruggie, e, in particolare, le indicazioni in materia di *due diligence*⁷¹³.

⁷⁰⁹ F. Hadwiger, *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains?*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 75 ss.

⁷¹⁰ Il restante 15% è composto da GFA il cui campo di applicazione è esteso oltre la prima linea di appaltatori e fornitori, fino a ricomprendere l'intera catena di approvvigionamento della MNC. Data la singolare rilevanza che alcuni di questi accordi assumono in questa sede, ad essi verrà dedicata specifica attenzione all'interno del capitolo.

⁷¹¹ N. Hammer, *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2005, 511 ss. traccia una distinzione, un po' sbiadita nel corso del tempo, ma comunque utile per ordinare le diverse clausole dei GFA, tra "*rights agreements*", maggiormente concentrati sugli aspetti sostanziali, e "*bargaining agreements*", perlopiù volti a costruire un contesto di dialogo e contrattazione.

⁷¹² Si tratta segnatamente di: C29 sul lavoro forzato; C87 sulla libertà di associazione sindacale; C98 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva; C100 sulla parità di retribuzione tra uomo e donna; C105 sull'abolizione del lavoro forzato; C111 sulle discriminazioni; C138 sull'età minima; C182 sulle peggiori forme di lavoro minorile. In alcuni casi, questi strumenti vengono citati espressamente e singolarmente, conferendo in tal modo maggiore precisione alla relativa clausola; mentre in altri l'accordo si limita a un generico riferimento al diritto o principio riconosciuti della convenzione.

⁷¹³ Si vedano ad esempio gli ultimi rinnovi dei GFA di *Electricité de France* (del luglio 2018) e di ENI (del 21 giugno 2019); i quali, più in generale, sono anche rappresentativi della tendenza degli ultimi anni a stipulare accordi sempre più precisi e dettagliati

Oltre a ciò, appaiono piuttosto ricorrenti le clausole relative all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla salute e sicurezza dei lavoratori⁷¹⁴. Sono invece meno frequenti previsioni in merito alle ristrutturazioni aziendali⁷¹⁵, alla prevenzione delle molestie sul lavoro⁷¹⁶, alla formazione e avanzamento di carriera, alla tutela dei lavoratori migranti⁷¹⁷ e alla qualità della vita sul lavoro⁷¹⁸.

Da ultimo, i GFA sono solitamente completati da disposizioni procedurali, o di gestione dell'accordo stesso. Si tratta, *in primis*, di norme volte a regolare i due aspetti, separati ma interrelati, dell'attuazione dell'accordo e della risoluzione di eventuali controversie, nonché ulteriori questioni come la durata o il valore (legale) del documento.

2.3. La possibile integrazione dei GFA nei sistemi di gestione delle GVC

Uno specifico approfondimento in questa sede meritano, segnatamente, i profili, appena richiamati, attinenti all'attuazione degli accordi e alla risoluzione delle controversie.

Innanzitutto, da una prima analisi delle clausole rilevanti, emerge con chiarezza, seppur in maniera opposta dall'uno all'altro aspetto, la natura piramidale, o

⁷¹⁴ Si tratta per lo più di impegni a rispettare le leggi locali e/o certi *standard* internazionali. A volte, però, è l'accordo stesso a fissare un minimo inderogabile, spesso in conformità a quanto previsto dalla convenzione OIL di riferimento (ad esempio in materia di orario di lavoro).

⁷¹⁵ Ci sono poi interi accordi europei dedicati esclusivamente a regolare le ricadute occupazionali dei importanti processi di ristrutturazione aziendale aventi una dimensione transnazionale (si pensi, tra tutti, ai diversi accordi in materia stipulati dalle sole filiali europee di *Ford* e *General Motors* nella prima decade del XXI Secolo). In argomento, S. Scarponi - S. Nadalet, *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d'impresa*, in *Lavoro e Diritto*, 2010, 211 ss.; I. da Costa - U. Rehfeldt, *Transnational Company Agreements on restructuring at EU level*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 52 ss.

⁷¹⁶ V. l'accordo del 26 gennaio 2016 tra *Unilever* e le federazioni *IndustriALL* e *IUF*, specificamente dedicato al contrasto di questo odioso fenomeno.

⁷¹⁷ Come anticipato, queste ultime sono inserite, non a caso, soprattutto negli accordi conclusi dalla *BWI*

⁷¹⁸ Cfr. il recente accordo sul tema stipulato da *Renault* con *IndustriALL* il 9 luglio 2019.

gerarchica, dei GFA. Infatti, mentre in fase di attuazione viene adottato un approccio tipicamente *top-down* (dalle parti contraenti agli attori locali)⁷¹⁹, per la risoluzione delle controversie si tende, al contrario, a prediligere un'impostazione *bottom-up* (dagli attori locali fino alle parti contraenti, ove necessario).

Quanto detto non dovrebbe sorprendere, data la struttura degli accordi e i rapporti reciproci dei soggetti interessati. Da un lato, lo si è detto, i GFA sono quasi sempre negoziati e conclusi dalle GUF, con un coinvolgimento solo eventuale, benché con frequenza crescente, di altri rappresentanti dei lavoratori. Al fine di garantire un'efficace e soddisfacente applicazione dell'accordo, risulta quindi necessario procedere, in un secondo tempo, alla più ampia diffusione possibile dello stesso tra gli attori periferici.

Anche per quanto concerne la gestione e il monitoraggio dell'accordo, è necessario che intervengano direttamente i *domini negotii*, impartendo eventualmente direttive ai soggetti decentrati. Nella maggior parte dei casi, tali funzioni vengono svolte nell'ambito di un incontro periodico (solitamente annuale), in cui le parti si scambiano i dati a propria disposizione e discutono delle rispettive visioni.

Dall'altro lato, le diatribe nascono solitamente sul luogo di lavoro, cioè a livello locale: solo qualora non fosse possibile risolvere la controversia in questa sede essa viene dunque portata all'attenzione degli attori nazionali; e, in caso di ulteriore insuccesso, di quelli internazionali o transnazionali. Si applica, in altre parole, un principio di sussidiarietà ascendente, in quanto sarebbe altrimenti impossibile gestire tutte le controversie dal centro.

Ora, tutte le procedure brevemente descritte sopra sono astrattamente idonee a consentire un consistente e costante flusso di informazioni in grado di viaggiare, in maniera bidirezionale, dal sindacato all'impresa e dall'impresa al sindacato. Se opportunamente integrate nei sistemi di *due diligence* predisposti dalle MNC in

⁷¹⁹ In merito ai limiti del suddetto approccio e all'importanza centrale di ripristinare (o costruire) un collegamento con la base, v. M. P. Thomas, *Global industrial relations? Framework agreements and the regulation of international labor standards*, in *Labor Studies Journal*, 2011, 269 ss.

osservanza dei principi internazionali o degli obblighi di legge, queste procedure possono pertanto fornire un apporto fondamentale ai tradizionali meccanismi di *audit*⁷²⁰.

La letteratura di settore ha infatti ripetutamente messo in luce l'inadeguatezza di tali meccanismi, anche quando realizzati da imprese terze specializzate⁷²¹. È stato dimostrato, ad esempio, che le procedure in questione risultano spesso troppo superficiali e inadatte alle specificità delle questioni sociali⁷²², soprattutto in considerazione degli artifici che i dirigenti delle fabbriche esaminate riescono talvolta a porre in atto nel tentativo di ingannare gli ispettori⁷²³.

Inoltre, poiché le società di *audit* sono di fatto assunte dalle stesse MNC che dovrebbero essere sottoposte a controllo, appaiono seri e concreti i rischi di un conflitto di interessi⁷²⁴. Né la situazione sembra necessariamente migliorare

⁷²⁰ L'argomento è stato affrontato più diffusamente altrove: M. Murgo, *Governing labour-related risks in Global Value Chains through International Framework Agreements*, presentato alla 34a *International Labour Process Conference*, 2017.

⁷²¹ Tra gli altri, si vedano, J. Esbenshade, *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers, and the Global Apparel Industry*, Temple University Press, 2004; e R. M. Locke - M. Amengual - A. Mangla, *Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains*, in *Politics & Society*, 2009, 319 ss. Questi limiti sono talmente evidenti che, in linea con quanto si dirà poco oltre nel testo, pure grandi multinazionali della calzatura come *Reebok* e *Nike* hanno deciso di affiancare ai processi in parola anche una più attiva collaborazione con i sindacati: v., nell'ordine, A. Chan, *Corporate Accountability and the Potential for Workers' Representation in China*, e A. Maksimovie, *Can CSR Help Workers Organize? An Examination of the Lessons Learnt and an Exploration of a New Way Forward*, entrambi in K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010, rispettivamente 214 s. e 250.

⁷²² Cfr. D. O'Rourke, *Monitoring the Monitors: A Critique of Corporate Third-Party Labor Monitoring*, in R. Jenkins - R. Pearson - G. Seyfang (a cura di), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*, Routledge, 2002, 196 ss.; R. M. Locke, *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*, Cambridge University Press, 2013, *passim*.

⁷²³ Tra gli altri, v. N. Egels-Zandén, *Suppliers' compliance with MNCs' codes of conduct: Behind the scenes at Chinese toy suppliers*, in *Journal of Business Ethics*, 2007, 45 ss.

⁷²⁴ G. LeBaron - J. Lister - P. Dauvergne, *Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime*, in *Globalizations*, 2017, 958 ss.; nonché, con riferimento al diverso (ma assimilabile) problema del controllo delle emissioni inquinanti dato in affidamento a privati, L. Pierce - M. W. Toffel, *The role of organizational scope and governance in strengthening private monitoring*, in *Organization Science*, 2013, 1558 ss.

quando ci si rivolge ai c.d. “*forum multistakeholders*”, spesso in competizione tra loro per attrarre nel proprio alveo un numero sempre crescente di imprese⁷²⁵.

Tuttavia, malgrado la gravità delle sopraesposte carenze, il limite più importante sembra consistere nell’incapacità di questi sistemi di coinvolgere attivamente i lavoratori nel controllo delle loro stesse condizioni lavorative, omettendo così di fornire loro adeguati strumenti di autotutela⁷²⁶. Per soggetti esterni come gli *auditors*, risulta infatti difficile ottenere la fiducia dei lavoratori, i quali temono ritorsioni da parte dei datori di lavoro - specialmente in contesti di sottoprotezione.

Si origina così una situazione paradossale in cui i controlli in parola risultano tanto meno efficaci quanto più sarebbero necessari⁷²⁷. Il coinvolgimento delle GUF nelle procedure di vigilanza potrebbe perciò rappresentare un primo passo verso il superamento di tale *impasse*. Esse infatti dispongono di reti internazionali diffuse, hanno sovente contatti diretti con i lavoratori e non sono assunte dalla MNC⁷²⁸. Detto altrimenti, esse dispongono di autonome fonti di informazioni, anche di prima mano, e offrono adeguate garanzie di indipendenza, che rendono l’intero processo più credibile e trasparente⁷²⁹.

⁷²⁵ Cfr. le conclusioni di L. Fransen, *Why Do Private Governance Organizations not Converge? A Political-Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation*, in *Governance*, 2011, 359 ss.; ma anche, più in generale, M. Capron, *Les ONG: contre-pouvoirs des puissances économiques?*, in Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 213 ss.

⁷²⁶ V. A. Marx - J. Wouters, *Redesigning enforcement in private labour regulation: Will it work?*, in *International Labour Review*, 2016, 435 ss.; G. D. Brown, *Effective protection of workers' health and safety in global supply chains*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 35 ss.

⁷²⁷ V., ad esempio, M. Anner, *Monitoring Workers' Rights: The Limits of Voluntary Social Compliance Initiatives in Labor Repressive Regimes*, in *Global Policy*, 2017, 56 ss.

⁷²⁸ Così anche J. A. Soler Arrebola, *Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 165.

⁷²⁹ Cfr. anche W. Sanguinetti Raymond, *Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 223 ss. La medesima tesi è stata già precedentemente sostenuta in altro contributo (M. Murgo, *Global supply chains e*

D'altronde, è anche per questa ragione che buona parte degli strumenti normativi analizzati nei capitoli che precedono incoraggia le imprese a cooperare con tutti i portatori di interessi. In più, ad esempio, il commento al pr. 30 degli UNGP, come si ricorderà, menziona specificamente i GFA tra le “iniziative collaborative” (“*collaborative initiatives*”) che potrebbero (e, per risultare veramente efficaci, dovrebbero) mettere a disposizione dei soggetti danneggiati o dei loro rappresentanti “effettivi meccanismi di ricorso” (“*effective grievance mechanisms*”)⁷³⁰.

3. Casi particolari e nuovi modelli

3.1. GFA e catene del valore: verso una nuova generazione di accordi?

Sino a questo punto sono state descritte alcune delle caratteristiche che accomunano la maggior parte dei GFA attualmente in vigore. Tuttavia, accanto a questi accordi, per così dire, “tradizionali”, la GUF *IndustriALL* ha recentemente iniziato a negoziare anche accordi diversi, che mirano a regolare l'intera catena del valore delle MNC attraverso un approccio innovativo.

Gli accordi “di nuova generazione”⁷³¹ si distinguono dai precedenti in quanto, mentre questi ultimi sono per lo più incentrati sulla definizione di *standard*

diritto del lavoro: quale ruolo per il sindacato?, in G. Casale - T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 1007 ss.), al quale sia concesso rinviare, anche per ulteriori riferimenti.

⁷³⁰ A tal proposito, si segnala l'accordo di Codere, in cui le parti si impegnano espressamente a “trovare il modo per fornire ai dipendenti un meccanismo di risoluzione delle controversie conforme ai Principi di Ruggie” (personalmente tradotto dallo spagnolo: “*buscar los medios para proporcionarles a los/las empleados/as un mecanismo de resolución de conflictos conforme a los principios Ruggie*”).

⁷³¹ Di “clausole di nuova generazione” parlava già S. Scarponi, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori*.

minimi di carattere sostanziale, quelli “nuovi” realizzano sistemi di controllo condiviso e di gestione delle GVC. La parte operativa assume pertanto un’importanza strategica, attraverso gli sforzi congiunti della MNC e dei sindacati.

Per effetto di questi accordi, la rete sindacale delle GUF viene quindi integrata nei sistemi di controllo e vigilanza delle imprese, in modo da ampliare la portata dei controlli stessi e migliorarne la qualità. In altri termini, gli accordi di nuova generazione mirano a rendere sistematica l’integrazione tra procedure dei GFA e sistemi di DD, prospettata in precedenza con specifico riferimento ai meccanismi di implementazione dell’accordo e di risoluzione delle controversie.

Il primo accordo di questo genere risale al 2012⁷³², quando, nel contesto di un GFA già in essere⁷³³, *IndustriALL* e la MNC spagnola *Inditex* firmarono un

Diritto sindacale e relazioni industriali, Jovene, 2011, 602 ss. (per la citazione, in particolare 604), riferendosi però a una tendenza - cronologicamente precedente a quella descritta nel testo, e che di quest’ultima costituisce in qualche modo il preludio - a prevedere impegni e sanzioni più stringenti, specialmente in tema di rapporti con i fornitori. Similmente, J. A. Soler Arrebola, *Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general*, cit., 178 ss.

⁷³² In realtà, un accordo specificamente dedicato alla catena dei fornitori era già stato concluso diversi anni prima da *Ikea*, con la *International Federation of Building and Wood Workers* (che, nel 2005, si fuse con la *World Federation of Building and Wood Workers* dando origine alla *Building and Wood Worker’s International*). Tuttavia, tale GFA, stipulato nel 1998 e rinnovato nel 2001, consisteva in un mero rinvio ai codici di condotta per i fornitori elaborati unilateralmente da *Ikea* e destinati ad essere attuati, sempre in maniera unilaterale, dalla MNC medesima (in merito alla politica di responsabilità sociale, e ai GFA, di *Ikea*, v. M. Andersen - T. Skjoett-Larsen, *Corporate social responsibility in global supply chains*, in *Supply Chain Management: An International Journal*, 2009, 75 ss.; e P. Wilke - A. Sobczak - I. Schömann, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. Case study: Ikea*, Eurofound, 2008). Manca pertanto, in questo caso, quel carattere di cooperazione che invece si ravvisa nei GFA più recenti stipulati da *IndustriALL*.

⁷³³ Le precedenti relazioni tra *Inditex* e la *International Textile, Garment and Leather Workers’ Federation* (ITGLWF - fusasi nel 2012 con altre due GUF, dando origine a *IndustriALL*), così come il contesto in cui è nato e si è sviluppato il relativo GFA, sono dettagliatamente descritti da D. Miller, *Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains: The Inditex Global Framework Agreement*, in K. Papadakis (a cura di.), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 179 ss. Più di recente, in occasione del decennale della firma del primo accordo tra *Inditex* e ITGLWF, v. W. Sanguineti Raymond, *Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL*, in *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 35, 8 ss.

*Protocollo per specificare il ruolo dei sindacati nell'applicazione dell'accordo quadro internazionale nell'ambito della catena dell'approvvigionamento di Inditex*⁷³⁴. Il protocollo in parola, come anticipato, attribuisce alla controparte sindacale un ruolo attivo nel controllo delle condizioni di lavoro applicate all'interno della GVC⁷³⁵.

A tale scopo, si prevede, in primo luogo, che il sindacato abbia “accesso ai fornitori di *Inditex*” (“*acceso [...] a los proveedores de Inditex*”⁷³⁶). Ciò significa, come specificato nella clausola terza, che *IndustriALL* e i suoi affiliati hanno, tra l'altro, la possibilità di avere “fisicamente accesso” alle unità produttive dei suddetti fornitori laddove lo ritengano necessario⁷³⁷. Inoltre, viene riconosciuta e valorizzata l'attività sindacale, anche locale, sia sotto il profilo dell'organizzazione e della contrattazione collettiva⁷³⁸, sia con riferimento all'applicazione dell'accordo stesso⁷³⁹, segnatamente per quanto concerne l'individuazione e la segnalazione di possibili violazioni⁷⁴⁰.

Sotto quest'ultimo aspetto, nel *Protocollo* si conviene che, ogni qualvolta un sindacato locale dovesse riscontrare delle possibili violazioni, esso deve darne

⁷³⁴ Personalmente tradotto dalla versione spagnola, che, ai sensi del par. secondo della clausola sulla “interpretazione” (“*interpretación*”), prevale su quella inglese in caso di distonia: “*Protocollo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del ACUERDO MARCO GLOBAL en la Cadena de Producción de INDITEX*”. In generale, per le esperienze partecipative di *Inditex*, v. M. K. García Landaburu, *Los mecanismos de participación de las organizaciones sindicales en la verificación del cumplimiento del código de conducta de Inditex*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 677 ss.

⁷³⁵ Per la precisione, la versione in lingua inglese del *Protocollo* parla di “*supply chain*” (“*cadena de producción*” in spagnolo), intesa come insieme di “tutti i fornitori ricorrenti, nonché tutti i produttori esterni impiegati da tali fornitori nelle attività produttive svolte per *Inditex*” (personalmente tradotto dall'inglese: “*all recurrent suppliers as well as all external manufacturers employed by such suppliers in production activities for Inditex*”; nella versione spagnola: “*todos aquellos proveedores recurrentes así como todos los fabricantes que los proveedores hayan utilizado para la producción dedicada a INDITEX*”).

⁷³⁶ Cfr. la clausola prima.

⁷³⁷ Il punto 3 della clausola terza (la quale fornisce la definizione di “accesso”) parla testualmente di “*acceso físico a aquellos proveedores o fabricantes que consideren necesario*”.

⁷³⁸ Clausola terza, punto 4, nonché clausola ottava.

⁷³⁹ Clausole dalla quarta alla sesta.

⁷⁴⁰ Clausola sesta.

comunicazione ai dirigenti di *Inditex* e *IndustriALL*, i quali eseguiranno delle indagini, rivolgendosi direttamente al fornitore o al produttore interessato. Nel caso in cui dovesse essere accertata l'esistenza di una violazione, e non fosse possibile trovare una soluzione in via informale, *Inditex* dovrebbe introdurre un "piano di azione correttivo" ("*Planes de Acción Correctivos*"), informandone *IndustriALL*, che potrà partecipare tanto alla redazione del piano, quanto alla sua messa in opera.

Da ultimo, al fine di garantire un'ampia diffusione e un buon utilizzo dell'accordo tra tutti i soggetti interessati nell'intera catena del valore, le parti si impegnano anche a realizzare programmi di formazione dedicati a tutti i soggetti potenzialmente coinvolti e "orientati a favorire una migliore comprensione del GFA"⁷⁴¹.

I notevoli risultati ottenuti attraverso una seria applicazione dell'accordo (da entrambe le parti) possono essere apprezzati leggendo il "*Bilancio sindacale*"⁷⁴² redatto a dieci anni dalla stipulazione del primo accordo. In conformità alle previsioni del GFA, sono state infatti sottoposte a ispezione congiunta più di 100 fabbriche rientranti nella catena del valore e situate in più di 10 stati diversi (tra cui Bangladesh, Cina, Cambogia e India). Nel corso delle visite, l'accento è stato posto soprattutto sul necessario coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori locali, in modo da consentire alle delegazioni della MNC e della GUF di avere un quadro più completo delle diverse realtà.

⁷⁴¹ Traduzione letterale dalla clausola settima: "*que se orientarán a facilitar un mejor conocimiento del AMG [acuerdo marco global]*".

⁷⁴² I. Boix - V. Garrido, *Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con Inditex. Una experiencia de Acción Sindical por una Globalización sostenible*, 2017, consultabile all'indirizzo https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2017/12/amg_inditex-balance-sindical.pdf (visitato nel settembre 2019); ma v. già I. Boix Lluch, *Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: la experiencia de Inditex*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015, 117 ss.

Seguendo l'esempio di *Inditex*, e anche grazie ad esso⁷⁴³, altre MNC, come *H&M*, *Tchibo*, *Asos* e, da ultimo, *Esprit*, hanno accettato di sottoscrivere altrettanti GFA di nuova generazione, pur con alcune specificità⁷⁴⁴.

In particolare, due diverse, ma complementari, strategie risultano variamente combinate negli accordi citati. Da un lato, il miglioramento delle condizioni di lavoro nella catena del valore è ottenuto attraverso il monitoraggio congiunto dei *partner* commerciali (come nel caso di *Inditex*); dall'altro, il medesimo obiettivo è perseguito attraverso la promozione del dialogo sociale e l'instaurazione di pratiche partecipative (come avviene nel GFA di *H&M*). Tra questi due poli si collocano gli altri tre accordi, dei quali quello di *Tchibo* appare più prossimo al modello di *Inditex*, mentre quelli di *Asos* ed *Esprit* si avvicinano maggiormente allo schema di *H&M*.

Dal punto di vista dell'applicazione pratica, sebbene per gli altri accordi non siano disponibili bilanci generali simili a quello di *Inditex*, è possibile comunque affermare che siano stati raggiunti importanti risultati concreti.

Tra i primi in ordine cronologico, si possono ricordare i successi ottenuti tramite il GFA di *H&M*, che, solo pochi mesi dopo la sua stipulazione, fu utilmente impiegato per far reintegrare nel loro posto di lavoro 88 operai in Pakistan e altri 8

⁷⁴³ Quello di *Inditex* costituisce il primo GFA stipulato con un'impresa operante nel settore dell'abbigliamento (cfr. D. Miller, *Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains*, cit., 179). Come già anticipato, il settore in esame si inserisce tra quelli che presentano le catene del valore più problematiche (in precedenza definite “*buyer-driven*”, v. *retro*, cap. 1), per via della loro struttura estremamente frammentata e dispersa (per le difficoltà, ma anche per le opportunità, che ciò pone ai fini della stipulazione e dell'utilizzo di GFA, cfr. N. Hammer, *International framework agreements in the context of global production*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, specialmente 105 ss.).

⁷⁴⁴ In ogni caso, è possibile affermare che tutti gli accordi citati rappresentano una diretta applicazione della politica della *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLWF - oggi confluita in *IndustriALL*) volta a creare le condizioni per lo sviluppo di “un sistema maturo di relazioni industriali” (“*a mature system of industrial relations*” - v. D. Miller, *The ITGLWF's policy on cross-border dialogue in the textiles, clothing and footwear sector: Emerging strategies in a sector ruled by codes of conduct and resistant companies*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 168 ss.).

rappresentanti sindacali in Myanmar. In questo secondo caso, inoltre, grazie anche all'intervento della MNC, il fornitore accettò di riconoscere come controparte contrattuale il sindacato aziendale, affiliato di *IndustriALL*⁷⁴⁵.

Inoltre, iniziative e progetti diversi sono stati posti in essere grazie all'intervento congiunto della GUF e delle controparti imprenditoriali, favorendo la sindacalizzazione dei lavoratori, agevolando la diffusione e la comprensione degli accordi a livello locale e promuovendo la formazione dei rappresentanti sindacali⁷⁴⁶. Tra questi, merita di essere singolarmente ricordato il già citato progetto *Action Collaboration Transformation*, avviato nel 2016 con lo scopo di garantire un salario di sussistenza a tutti i lavoratori del settore⁷⁴⁷, e propiziato proprio dalle precedenti esperienze di collaborazione tra le MNC del settore e *IndustriALL*.

⁷⁴⁵ Le informazioni sulle due controversie riportate nel testo sono tratte da IndustriALL, *Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts*, consultabile all'indirizzo <http://www.industrialunion.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> (visitato nel settembre 2019). Cfr. inoltre International Labour Office - Sectoral Policies Department (SECTOR), *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors Lessons learned from three case studies*, International Labour Organization, 2018, 40 s.

⁷⁴⁶ IndustriALL, *Improved cooperation means better conditions for 600,000 workers*, 4 ottobre 2018, consultabile all'indirizzo <http://www.industrialunion.org/improved-cooperation-means-better-conditions-for-600000-workers> ; IndustriALL, *Effective implementation of GFAs in the garment industry*, 27 marzo 2018, consultabile all'indirizzo <http://www.industrialunion.org/effective-implementation-of-gfas-in-the-garment-industry> ; IndustriALL, *Bangladesh: Garment unions trained for effective implementation of GFAs*, 1 novembre 2017, consultabile all'indirizzo <http://www.industrialunion.org/bangladesh-garment-unions-trained-for-effective-implementation-of-gfas> - tutti visitati nel settembre 2019. Si veda inoltre l'utilizzo (vincente) che fu fatto di alcuni tra questi GFA al fine di mobilitare le rispettive MNC nella campagna contro le repressioni sindacali per un imponente sciopero avvenuto ad Ashulia (in Bangladesh) alla fine del 2016: G. Alioti, *Bangladesh: un caso di successo sull'effettività degli Accordi Quadro Globali*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 134 s.

⁷⁴⁷ In proposito, si veda J. Holdcroft, *Transforming supply chain industrial relations*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 95 ss.

3.2. L'accordo del Bangladesh sulla sicurezza degli edifici

Un ulteriore accordo, che merita sicuramente attenzione in questa sede, in quanto parzialmente assimilabile ai GFA⁷⁴⁸, è l'*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. Si tratta di un accordo, pacificamente inteso come vincolante anche sul piano giuridico⁷⁴⁹, stipulato da due GUF (*IndustriALL* e UNI) con svariate decine di MNC operanti nel settore dell'abbigliamento.

Esso fu concepito come reazione al tragico collasso dell'edificio Rana Plaza⁷⁵⁰, verificatosi nel 2013 a Dhaka, in Bangladesh, a causa del quale persero la vita più di 1100 dipendenti di imprese in larga parte riconducibili alle GVC di multinazionali occidentali⁷⁵¹. La grande risonanza mediatica che l'evento ebbe in tutto il mondo⁷⁵², unita all'ondata di indignazione che ne seguì, contribuirono di certo a spiegare l'alto numero di MNC aderenti all'iniziativa⁷⁵³.

⁷⁴⁸ Cfr. M. A. Moreau, *Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie: réflexion sur l'action de l'OIT*, in *Droit Social*, 2014, 413

⁷⁴⁹ V. il sito dell'iniziativa: <http://bangladeshaccord.org/about/> (visitato nel settembre 2019).

⁷⁵⁰ Per un'analitica ricostruzione del tragico evento e del processo (*rectius*, dei processi) regolativo che esso ha innescato, cfr. L. C. Backer, *Are Supply Chains Transnational Legal Orders? What We Can Learn from the Rana Plaza Factory Building Collapse*, in *UC Irvine Journal of International, Transnational & Comparative Law*, 2016, 11 ss.

⁷⁵¹ Così riferivano le ricostruzioni giornalistiche all'indomani della tragedia: S. Z. Al-Mahmood - J. Burke - R. Smithers, *Dhaka: many dead as garment factory building that supplied west collapses*, in *The Guardian*, 25 aprile 2013; nonché, per quanto riguarda l'Italia, D. Lucchetti, *Rana Plaza, la giustizia e le aziende italiane coinvolte*, in *La Stampa*, 23 settembre 2013. Per un inquadramento della tragedia nel contesto delle precarie condizioni registrate nell'industria dell'abbigliamento, v. J. Nolan, *Rana Plaza: the collapse of a factory in Bangladesh and its ramifications for the global garment industry*, in D. Baumann-Pauly - J. Nolan (a cura di), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*, Routledge, 2016, 27 ss.

⁷⁵² Si vedano, ad esempio, J. A. Manik - J. Yardley, *Building collapse in Bangladesh leaves scores dead*, in *The New York Times*, 24 aprile 2013; D. Nelson - D. Bergman, *Bangladesh factory collapse: rescue teams hunt for survivors*, in *The Telegraph*, 25 aprile 2013; T. Portes, *À Dacca, plus de 300 ouvriers meurent pour l'industrie textile*, in *Le Figaro*, 26 aprile 2013; N. Galarraga Gortázar, *El derrumbe en Bangladesh eleva la presión sobre firmas textiles occidentales*, in *El País*, 28 aprile 2013. Per l'Italia, A. Mazzone, *Strage in Bangladesh. Quelle magliette low-cost che costano troppo sangue*, in *Panorama*, 30 aprile 2013.

⁷⁵³ Molte delle quali di origine europea. Le MNC americane hanno generalmente preferito aderire invece alla *Alliance for Bangladesh Worker Safety* (detto anche *Alliance* - <http://www.bangladeshworkersafety.org>, visitato nel settembre 2019). Il programma fu lanciato dagli Stati Uniti nel medesimo periodo in cui prendeva forma l'Accord; e, rispetto a quest'ultimo,

Come si può intuire, l'*Accord* si distingue pertanto dai GFA per il ridotto campo di applicazione geografico (limitato al territorio del Bangladesh); per il carattere multilaterale (nel senso vi partecipano più MNC); nonché per oggetto e finalità (vigilare sulla sicurezza delle fabbriche - e solo su quella - e correggerne le deficienze)⁷⁵⁴. Nondimeno, esso condivide con i GFA, e, in particolare, con quelli sopra definiti “di nuova generazione”, lo spirito di cooperazione con le MNC e di procedimentalizzazione (condivisa con i sindacati) dei processi di *governance* dell'intera catena del valore⁷⁵⁵.

La gestione dell'accordo è demandata a una Commissione (*Steering Committee*), composta da membri scelti, in egual misura, da imprese e sindacati, e presieduta da un rappresentante dell'OIL. Detta Commissione deve nominare un Ispettore Capo della Sicurezza, il quale ha il controllo del sistema delle ispezioni e può selezionare autonomamente i propri collaboratori. La Commissione può sindacare l'operato dell'Ispettore Capo solo qualora ci sia la prova manifesta di abusi o incompetenza, ovvero nel caso in cui questi compia atti che esulano dal suo

si caratterizza per un minore (se non del tutto assente) coinvolgimento sindacale, in linea con la cultura manageriale statunitense. Per un raffronto tra le due iniziative, v. B. ter Haar - M. Keune, *One step forward or more window-dressing? A legal analysis of recent CSR initiatives in the garment industry in Bangladesh*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 5 ss.; e J. Donaghey - J. Reinecke, *When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility - A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2018, 14 ss.

⁷⁵⁴ Le suddette peculiarità aiutano a comprendere il motivo per cui l'accordo aveva inizialmente una durata determinata (di cinque anni). Infatti, esso era concepito come una misura eccezionale per ripristinare una condizione di normalità, sulla quale avrebbe poi dovuto vigilare il governo del Bangladesh. Peraltro, poiché la situazione non poteva ancora dirsi stabilizzata alla data di scadenza, l'accordo è stato recentemente sostituito da un altro di tre anni, definito “di transizione” (“*transition*”), per verificare che il contesto sia maturo prima che la gestione passi sotto il controllo di un organismo indipendente supportato dall'OIL. Poiché, per quanto qui interessa, tale nuovo accordo non modifica in maniera sostanziale il precedente, nel prosieguo si parlerà indifferentemente dei due testi come di una realtà unitaria.

⁷⁵⁵ Firmando l'accordo, le imprese si impegnano a esigere che i propri fornitori operanti nel paese accettino di sottoporsi a controlli e ispezioni, e, se del caso, applichino i rimedi proposti per risolvere i problemi che dovessero essere rilevati. V. anche M. A. García-Muñoz Alhambra, “*Multilateral*” framework agreements: a milestone in transnational labour law?, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 101, che identifica giustamente uno dei principali punti di forza dell'*Accord* nella sua robusta strutturazione fortemente partecipativa.

mandato. Dal canto suo, all'Ispettore sono concessi ampi margini organizzativi e d'azione, fermo restando l'obiettivo di ispezionare, in maniera credibile e non superficiale, quante più fabbriche possibile⁷⁵⁶.

L'*Accord* risulta inoltre all'avanguardia per l'attenzione riservata alla posizione dei lavoratori. In primo luogo, è prevista l'elaborazione di un programma di formazione sulla sicurezza ad opera di un *Training Coordinator* nominato dalla Commissione, nonché la creazione di un canale sicuro per segnalare situazioni che possano mettere a rischio la salute e la sicurezza. Viene poi richiesta, per ogni fabbrica rientrante nel campo di applicazione dell'accordo, l'istituzione di una Commissione per la Salute e la Sicurezza, composta almeno per il 50% da rappresentanti dei lavoratori. Viene anche garantito il diritto a rifiutare di rendere la prestazione in presenza di giustificate ragioni che facciano presumere che l'ambiente o l'attività non siano sicuri.

Qualora, in seguito alle ispezioni, fossero rilevati problemi di non trascurabile entità, l'Ispettore elabora un piano correttivo che le MNC stipulanti si impegnano a far rispettare. Queste ultime si impegnano, inoltre, a porre in essere tutti gli sforzi per garantire che i lavoratori rimasti senza impiego a causa di un'eventuale perdita o contrazione del volume degli ordini siano riassunti presso un fornitore sicuro. Lo scopo di mantenere quanto meno stabili i livelli occupazionali è anche perseguito mediante l'attribuzione ai fornitori di vantaggi economici elargiti dalle stesse MNC, che si adopereranno altresì per creare relazioni commerciali stabili con i fornitori virtuosi⁷⁵⁷.

⁷⁵⁶ Si dice in particolare che "l'Ispettore farà ogni ragionevole sforzo per garantire una prima ispezione di ciascuna fabbrica rientrante nell'ambito di applicazione dell'Accordo entro i primi due anni dalla sua entrata in vigore" (personalmente tradotto dall'inglese: "*the Safety Inspector shall make all reasonable efforts to ensure that an initial inspection of each factory covered by this Agreement shall be carried out within the first two years of the term of this Agreement*").

⁷⁵⁷ Si è visto nel cap. 3 che ciò costituiva invece un *punctum dolens* della Legge francese sul dovere di vigilanza, la quale, agganciando il campo di applicazione del piano di vigilanza al carattere "consolidato" della relazione commerciale con i propri *partner*, rischia di disincentivare la creazione di rapporti stabili - cosa che a propria volta rende ovviamente meno controllabili tali rapporti e, con essi, l'intera GVC.

Da quando l'accordo è diventato operativo, nella seconda metà del 2013, il 90% dei problemi identificati nel corso delle ispezioni iniziali è stato risolto⁷⁵⁸. Oltre 1100 fabbriche presentano un tasso globale di correzione compreso tra il 91% e il 100%; altre 300 hanno un tasso di correzione oscillante tra il 71% e il 90%; per circa 120 la forbice varia tra il 41% e il 70%; essendo infine meno di 40 le fabbriche che al cui interno sono ancora registrati livelli di correzione inferiori al 41%.

Al di là di questi dati, non si può negare che sia stata posta in essere una ragguardevole operazione di trasparenza. Infatti, grazie alla collaborazione delle MNC aderenti, sono state identificate quasi tutte le fabbriche dei fornitori; e, per ciascuna di queste, è possibile consultare i dati relativi al grado di conformazione alle raccomandazioni contenute nel piano correttivo. In questo modo, i grandi gruppi occidentali che intendessero spostare la produzione in Bangladesh, non possono più pretendere di ignorare le condizioni in cui operano i propri fornitori e appaltatori, dovendosi al contrario assumere le responsabilità reputazionali e, se del caso, giuridiche di eventuali incidenti dovuti a negligenza.

Data la sua portata fortemente innovativa e gli ottimi risultati ottenuti dalla sua entrata in vigore, nel corso degli anni l'Accord si è dunque senz'altro dimostrato un modello strategico di controllo e gestione delle GVC alquanto interessante e potenzialmente replicabile in altri contesti simili⁷⁵⁹.

⁷⁵⁸ I dati sono tratti dal sito dell'iniziativa, dove, oltre a una panoramica generale (<https://bangladeshaccord.org/updates/2019/09/12/safety-remediation-progress>), possono anche essere consultati i dettagliati *report* annuali (<https://bangladeshaccord.org/resources/progress-reports>): entrambi gli indirizzi sono stati visitati nel settembre 2019.

⁷⁵⁹ In argomento, v. anche J. A. Soler Arrebola, *Nuevas tendencias en los acuerdos marco internacionales: el acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015, 97 ss.

4. Il valore legale dei GFA: problemi e prospettive

Al fine di valutare appieno le potenzialità dei GFA e le diverse modalità del loro possibile utilizzo come strumenti di tutela dei lavoratori lungo l'intera GVC, occorre interrogarsi anche in merito alla loro natura giuridica. Benché la maggior parte degli autori tenda a trascurare questo aspetto⁷⁶⁰, talvolta negando in principio che a tali accordi possa essere riconosciuto alcun valore legale⁷⁶¹, ad uno sguardo maggiormente approfondito la questione appare assai più complessa. D'altra parte, non è mancato chi, applicando i principi generali in materia di contratti previsti dall'ordinamento di volta in volta considerato, è giunto ad affermare la possibile azionabilità dei GFA⁷⁶².

⁷⁶⁰ Ad oggi, l'opera più completa al riguardo rimane R. Rodriguez (coord.), *Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives*, Commissione Europea, 2011. Merita poi di essere menzionato il rapporto parallelo (e anteriore) relativo alla configurazione dei GFA nel quadro degli strumenti di diritto internazionale privato elaborati in sede europea: A. van Hoek - F. Hendrickx, *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, Commissione Europea, 2009.

⁷⁶¹ Cfr. ad esempio, M. Weiss, *International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, 17; I. Daugareilh, *La contrattazione collettiva internazionale*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 622 ss.; E. Kocher, *Private Standards between Soft Law and Hard Law: the German Case*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2002, 268 s.; M. A. García-Muñoz Alhambra - B. T. Haar - A. Kun, *Soft on the inside, Hard on the outside: an analysis of the legal nature of new forms of International Labour Law*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, 337 ss.

⁷⁶² V., tra gli altri, S. Scarponi, *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, in C. Balducci - M. L. Serrano (a cura di), *Atti del convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, 80 ss.; S. Coleman, *Enforcing international framework agreements in US courts: a contract analysis*, in *Columbia Human Rights Law Review*, 2010, 601 ss.; K. Banks - E. Shilton, *Corporate commitments to freedom of association: Is there a role for enforcement under Canadian law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 495 ss.; A. L. Goldman, *Enforcement of international framework agreements under US law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 605 ss.; R. Krause, *International Framework Agreements as Instrument for the Legal Enforcement of Freedom of Association and Collective Bargaining - The German Case*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 749 ss. Sia infine consentito citare anche M. Murgo, *Nuove relazioni industriali al tempo della globalizzazione*, in *Diritto e Lavoro nelle Marche*, 2017, 24 ss.

4.1. La volontà delle parti

In mancanza di una disciplina specifica⁷⁶³, gli accordi quadro devono essere considerati alla stregua di un qualsiasi contratto innominato. Assumendo che detto contratto abbia ad oggetto diritti disponibili, esso non può comunque avere maggiore efficacia di quella che hanno inteso attribuirvi le parti. Pertanto, al fine di valutare quale valore possano avere questi accordi sul piano giuridico, bisogna innanzitutto analizzarne il testo, in modo da ricostruire l'intenzione delle parti al riguardo⁷⁶⁴.

⁷⁶³ In ambito europeo, la Commissione (v. già la Comunicazione del 9 febbraio 2005, “sull’Agenda sociale”, COM(2005) 33 def.), sollecitata anche dal Parlamento (cfr. da ultimo la Risoluzione del 12 settembre 2013, “sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale”, P7_TA(2013)0386), ha a lungo cercato di far approvare un “quadro normativo facoltativo” (“*optional legal framework*”), come suggerito anche nello storico rapporto E. Ales - S. Engblom - T. Jaspers - S. Laulom - S. Sciarra - A. Sobczak - F. Valdés Dal-Ré, *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future. Final Report*, Commissione Europea, 2006. Tuttavia, tale proposta non è stata mai tradotta in un atto legislativo, anche a causa delle resistenze delle organizzazioni datoriali, e segnatamente di UNICE/BusinessEurope (dall’altra parte, si veda invece la risoluzione della CES del 11-12 marzo 2014, contenente una “Proposta per un quadro normativo facoltativo per la contrattazione transnazionale nelle imprese multinazionali” - “*Proposal for an Optional Legal Framework for transnational negotiations in multinational companies*”). In argomento, v. D. Bé, *A report on the European Commission initiative for a European framework for transnational collective bargaining*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 221 ss.; E. Ales, *Transnational collective bargaining in Europe: The case for legislative action at EU level*, in *International Labour Review*, 2009, 149 ss.; A. Lo Faro, *Bargaining in the shadow of ‘optional frameworks’? The rise of transnational collective agreements and EU law*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, 153 ss.; I. Schömann, *Transnational collective bargaining: in search of a legal framework*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 219 ss.; R. Zimmer, *Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: a difficult task*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 31 ss.; S. Sciarra - M. Fuchs - A. Sobczak, *Towards a Legal Framework For Transnational Company Agreements. Report to the European Trade Union Confederation*, Confederazione Europea dei Sindacati, 2014.

⁷⁶⁴ Così, ad esempio, F. Guarriello, *Quadro giuridico dei TCA: questioni aperte*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L’applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi*

In verità, la maggior parte dei GFA, soprattutto di quelli più risalenti, non contiene clausole espresse circa il valore legale. Tuttavia, ciò non esclude di per sé che detti accordi possano essere considerati come giuridicamente vincolanti. Al contrario, in tali casi sarà necessario guardare all'accordo nella sua interezza, per verificare se le scelte lessicali effettuate dalle parti, così come il grado di specificità degli impegni presi⁷⁶⁵, siano compatibili con la volontà di costituire un rapporto giuridico. Con tutta evidenza, si tratta però di apprezzamenti non generalizzabili, che devono avere luogo caso per caso⁷⁶⁶, anche guardando all'atteggiamento concretamente tenuto dalle parti, se e nella misura in cui i criteri di ermeneutica contrattuale della legge eventualmente applicabile vi facciano riferimento.

Per quanto concerne invece i restanti accordi (quelli che contengono disposizioni esplicite circa il valore legale), si registra, ancora una volta, una notevole varietà di contenuti. In alcuni casi, viene esplicitamente previsto che l'accordo non sia azionabile in giudizio⁷⁶⁷; ovvero, al contrario, che l'accordo sia azionabile in giudizio (solitamente come *extrema ratio*). In altri casi ancora, viene poi esclusa unicamente l'azionabilità da parte di soggetti individuali o terzi⁷⁶⁸, lasciando

multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica, Rapporto finale EURIDE, 2017, 13

⁷⁶⁵ T. Jaspers, *Effective transnational collective bargaining. Binding transnational company agreements: a challenging perspective*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 234 s.; S. Scarponi, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *Lavoro e Diritto*, 2011, 132 s. La specificità e realizzabilità degli impegni costituiscono, invero, presupposti necessari perché l'accordo possa acquisire qualsivoglia valore legale anche qualora le parti si fossero espresse chiaramente in tal senso all'interno del testo contrattuale. Infatti, in presenza di dichiarazioni eccessivamente generiche o concernenti impegni irrealizzabili, si avrebbero obbligazioni il cui oggetto sarebbe, rispettivamente, indeterminabile o impossibile, rendendo dunque invalido il negozio.

⁷⁶⁶ Cfr. R. C. Drouin, *Freedom of association in international framework agreements*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 228

⁷⁶⁷ Tra questi, *Statoil e Indosat*.

⁷⁶⁸ Non è infrequente la dicitura “*no individual or third party claims may be based on this declaration*”, che sembra volta ad escludere azioni dirette proposte dai lavoratori.

presumere, per converso, che le parti stipulanti siano invece legittimate ad agire sulla base dello stesso GFA⁷⁶⁹.

Sono poi sempre più frequenti gli accordi che contengono clausole di scelta della legge applicabile (c.d. *optio legis*)⁷⁷⁰. Essi avranno quindi efficacia vincolante nella misura in cui rispettano i requisiti formali e sostanziali eventualmente previsti dalla legge scelta dalle parti, e non potranno produrre effetti diversi da quelli che la legge in questione attribuisce ad accordi di questo tipo.

Infine, in qualche GFA sono anche inserite clausole compromissorie vincolanti⁷⁷¹, per il caso in cui le parti non riescano ad addivenire a una soluzione pacifica della controversia attraverso la procedura “ascendente” di cui si è parlato in precedenza. Si tratta prevalentemente di disposizioni piuttosto generiche, che lasciano in secondo piano gli aspetti procedurali. Nondimeno, se debitamente sviluppate (anche tenendo conto delle esperienze di cui si dirà), potrebbero costituire un utile strumento per agevolare l’applicazione uniforme degli accordi e la prevedibilità

⁷⁶⁹ Cfr. anche R. Krause, *International Framework Agreements as Instrument for the Legal Enforcement of Freedom of Association and Collective Bargaining - The German Case*, cit., 766. Inoltre, accordi come quelli di *Siemens* e *Mann+Hummel* confermano indirettamente questa opinione, laddove, in presenza di più versioni linguistiche del medesimo GFA, affermano che “solo la versione in tedesco di questa dichiarazione è vincolante” (“*Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieser Erklärung*”).

⁷⁷⁰ Così *Gamesa*, *Renault*, *Umicore*, *Psa Citröen*, *Loomis*, *Safran*, nonché, da ultimo, il rinnovo dell’accordo Eni. Altri, come *Umicore* e *Arcelor*, specificano pure il giudice competente, ossia la giurisdizione.

⁷⁷¹ Ad esempio, *Skanska*, che è stato il primo a prevedere un arbitrato vincolante (R. C. Drouin, *The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 254) e *Iss*; mentre tre degli accordi di nuova generazione (segnatamente *Tchibo*, *Asos* ed *Esprit*) stabiliscono che le parti “convengono di attenersi alle raccomandazioni finali dell’OIL” (“*the Parties shall mutually agree to abide by the final recommendations of the ILO*”), a cui è attribuito anche un ruolo di mediazione. Si ricorderà, poi, che anche il *Bangladesh Accord* contiene previsioni simili. Altre società, come Enel ed Eni (accordo del 2016), hanno invece respinto la proposta di parte sindacale di inserire clausole siffatte: cfr. S. Leonardi - M. Zito, *ENI and ENEL TCAs*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 152

delle soluzioni⁷⁷²; al pari di quanto avviene, *mutatis mutandis*, con la c.d. *lex mercatoria* nell'ambito del commercio internazionale⁷⁷³.

4.2. L'ambito di applicazione soggettivo

Una volta stabilito, dunque, che i GFA potrebbero essere giuridicamente vincolanti (almeno secondo le intenzioni delle parti ricostruibili dal testo), risulta necessario stabilire chi siano i soggetti vincolati. A tal fine, occorre interrogarsi in merito al potere di rappresentanza delle parti stipulanti.

Per quanto riguarda il lato sindacale, i rapporti tra federazioni internazionali e sindacati nazionali sono relativamente chiari. Le principali GUF⁷⁷⁴ sono, secondo quanto previsto dai rispettivi statuti, associazioni di diritto svizzero⁷⁷⁵. Ciò implica che le decisioni prese in conformità alle norme interne (e alla legge svizzera) sono vincolanti per i membri, ossia le federazioni sindacali nazionali⁷⁷⁶.

Prendendo l'esempio di *IndustriALL* (ma gli statuti delle altre GUF presentano una struttura simile), essa ha, fra le proprie finalità statutarie (art. 2), “la promozione e la difesa dei diritti e degli interessi comuni [dei lavoratori] nel mondo, nei confronti sia delle imprese sia degli stati”. A tale scopo, essa si propone, tra l'altro, di “coordinare e facilitare campagne di organizzazione e

⁷⁷² Auspica una simile evoluzione F. Hadwiger, *Looking to the future: mediation and arbitration procedures for global framework agreements*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, 409 ss.

⁷⁷³ Per questo accostamento si vedano, ad esempio, S. Nadalet, *La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese*, in *Lavoro e Diritto*, 2006, 177 s.; F. Marrella, *Lex mercatoria e diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2015, I, 691 ss.

⁷⁷⁴ Qui si intende riferirsi a quelle che, nel loro complesso, hanno sottoscritto la quasi totalità dei GFA di cui si abbia conoscenza, ossia la *Building and Wood Workers International*, *IndustriALL*, la *Public Services International* e la *Union Network International*.

⁷⁷⁵ Come tali, disciplinate dagli artt. 60 ss. del Codice Civile svizzero.

⁷⁷⁶ Cfr. gli artt. 5, lett. b), e 6 dello Statuto di *IndustriALL*, che viene qui preso come caso paradigmatico.

contrattazione transfrontaliera”⁷⁷⁷ (art. 3). Inoltre, all’interno dell’*Action Plan* approvato dal congresso costitutivo della GUF, viene affermato, con una certa solennità, che “gli affiliati della IMF, ICEM e ITGLWF [le tre GUF che, fondendosi, hanno dato origine a *IndustriALL*] uniscono le proprie forze e migliori tradizioni per creare un’organizzazione internazionale in grado di sfidare il potere delle multinazionali e negoziare con loro su scala globale”⁷⁷⁸. Sulla base di tali previsioni, il comitato esecutivo della GUF ha elaborato sia delle linee guida per la negoziazione dei GFA sia delle “*check list*” per una loro efficace implementazione.

Alla luce delle suesposte considerazioni, sembra dunque di poter affermare che i sindacati affiliati alle GUF siano in qualche modo obbligati ad attuare correttamente gli accordi che siano stati negoziati e conclusi secondo le procedure stabilite autonomamente da ciascuna GUF, in conformità con quanto previsto dal proprio statuto⁷⁷⁹. Per contro, è lecito dubitare che le conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione di siffatto obbligo possano trascendere il piano meramente endoassociativo, traducendosi in una responsabilità diretta anche nei

⁷⁷⁷ Passaggi personalmente tradotti dalla versione inglese dello statuto adottato dal Congresso di *IndustriALL* il 5 ottobre 2016 a Rio de Janeiro: “*to promote and defend [working people’s] rights and common interests with respect to both corporations and states*” e “*Coordinate and facilitate cross-border organizing and bargaining campaigns*”.

⁷⁷⁸ Personalmente tradotto dall’inglese: “*affiliates of the IMF, ICEM and ITGLWF combine their strengths and best traditions to create a global organization capable of challenging the power of multinational companies (MNCs) and negotiating with them on a global level*”.

⁷⁷⁹ Questa considerazione non è priva di concreta rilevanza. Infatti, come osservato anche da S. Coleman, *Enforcing international framework agreements in US courts: a contract analysis*, cit., 628 ss., dai GFA possono sorgere obbligazioni anche in capo alle GUF (ad esempio, l’accordo tra UNI e *BNP Paribas*, del 18 settembre 2018, contiene una sezione dedicata specificamente agli “impegni di UNI” - “*UNI Global union’s commitments*”). In particolare, queste ultime si impegnano, tra l’altro, a rispettare le procedure di risoluzione delle controversie descritte in precedenza. Ciò risponde anche ad un preciso interesse delle MNC, che, in questo modo, possono mantenere la pace sociale, e ottenere informazioni potenzialmente utili circa le condizioni locali (cfr. J. Illingworth, *Transnational Company Agreements: Issues, Approaches and Practices A guide for employers’ organisations and companies*, ILO - International Training Centre, 2018, 12; M. Murgo, *Governing labour-related risks in Global Value Chains through International Framework Agreements*, cit.; A. G. Colenbrander, *International Framework Agreements. An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, in *Utrecht Law Review*, 2016, 119).

confronti di terzi (come la controparte datoriale)⁷⁸⁰. Fanno ovviamente eccezione i casi in cui l'associazione nazionale apponga la propria firma al documento contrattuale, manifestando così la propria volontà di vincolarsi, nei limiti di quanto convenuto.

Un discorso in parte differente vale, invece, per i singoli lavoratori, la cui posizione sarà di norma disciplinata dal diritto sindacale dello Stato in cui essi svolgono la propria opera⁷⁸¹, se e nella misura in cui il GFA soddisfa le condizioni per essere considerato alla stregua di un contratto collettivo. In linea generale, però, è comunque possibile affermare che, in virtù del principio fondamentale di libertà sindacale (v., su tutti, la Convenzione n. 87 dell'OIL), soltanto i lavoratori iscritti (liberamente) a una federazione affiliata alla GUF stipulante potranno essere eventualmente vincolati dall'accordo - a meno che, naturalmente, il contratto individuale di lavoro non contenga una clausola di rinvio ai prodotti della contrattazione collettiva astrattamente applicabili.

Ancora più complessa appare poi la situazione sul versante datoriale. Infatti, se le federazioni sindacali (pure internazionali) sono, per loro natura, enti rappresentativi degli iscritti o degli affiliati, lo stesso non si può dire delle MNC. Non risulta, quindi, per nulla agevole comprendere quale potere di rappresentanza possa vantare la società madre nei confronti delle altre società del gruppo⁷⁸², laddove queste, come generalmente accade, non abbiano né partecipato alle trattative né firmato l'accordo⁷⁸³.

⁷⁸⁰ Per giungere a una simile conclusione occorrerebbe configurare un potere di rappresentanza in capo alla GUF, in modo tale che gli affiliati nazionali possano essere considerati a tutti gli effetti quali parti del contratto. Lo Statuto, tuttavia, tace rispetto ai rapporti esterni; mentre le linee guida (menzionate sopra, nel testo) richiedono il più ampio coinvolgimento delle associazioni presenti presso la MNC con cui si svolgono le trattative, con approvazione della bozza a doppia maggioranza (degli affiliati e dei lavoratori ad essi iscritti). Anche l'approvazione sembra però trattata alla stregua di un atto interno, e non appare quindi risolutiva della questione concernente l'esistenza di un potere di rappresentanza.

⁷⁸¹ Sul principio di territorialità del diritto del lavoro, con riferimento alla disciplina del rapporto individuale, si rimanda a quanto detto nel cap. 1.

⁷⁸² Né, ancor meno, rispetto agli altri soggetti che compongono la GVC: v. *infra*.

⁷⁸³ Secondo I. Daugareilh, *Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit*

In dottrina è stata avanzata la tesi del mandato implicito, conferito dalle società controllate alla capogruppo⁷⁸⁴. Una simile prospettazione, la cui validità giuridica dovrebbe comunque essere apprezzata caso per caso, sulla base della legge applicabile, potrebbe forse trovare un qualche fondamento nei gruppi fortemente integrati e con una direzione unitaria. Peraltro, in presenza di clausole statutarie che istituiscano un collegamento teleologico tra l'attività delle società controllate e quella della capogruppo, potrebbe perfino ritenersi sussistente una sorta di mandato espresso. Si tratta, tuttavia, di ipotesi piuttosto estreme, e che, in ogni caso, sono idonee a comprendere una parte alquanto ridotta della catena del valore.

Una diversa e più semplice soluzione potrebbe rinvenirsi nell'istituto della ratifica (per fatti concludenti)⁷⁸⁵. Indipendentemente dal fatto che le società figlie abbiano sottoscritto l'accordo, esse ne saranno comunque considerate parti qualora, con il loro comportamento, manifestino in maniera inequivoca la volontà di accettare il ruolo di rappresentanza svolto dalla capogruppo⁷⁸⁶. Tale intenzione potrebbe essere provata analizzando le prassi dei rapporti infragruppo e i documenti interni della controllata, come, ad esempio, le istruzioni che la direzione impartisce ai sottoposti, in cui venisse data per presupposta la vincolatività del GFA.

de la mondialisation?, Bruylant, 2017, 63 s., l'accordo della società francese *Electricité de France* è tuttavia l'unico ad essere stato negoziato con tutte le imprese del gruppo.

⁷⁸⁴ A. Sobczak, *Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 118. L'autore stesso riconosce comunque che una simile costruzione sarebbe verosimilmente priva di consistenza sotto il profilo giuridico.

⁷⁸⁵ Nell'ordinamento italiano, ad esempio, la ratifica è sottoposta agli stessi requisiti di forma dell'atto da ratificare (art.1399, co. 1, cc), con la conseguenza che, essendo libera la forma dei GFA (in quanto contratti atipici ex art. 1322, co. 2, cc), tale sarà anche quella della (eventuale) relativa ratifica.

⁷⁸⁶ Cfr. anche S. Scarponi - S. Nadalet, *La dimension juridique de la RSE: réflexions à partir de l'expérience italienne*, cit., 48. Perché possa parlarsi tecnicamente di ratifica è necessario, ovviamente, che la società madre abbia sottoscritto l'accordo (anche) in qualità di rappresentante delle controllate. In caso contrario, si tratterebbe di semplice adesione al GFA da parte di queste ultime.

Nessun potere di rappresentanza sembra, infine, configurabile in capo alla MNC con riferimento a tutti quei soggetti rispetto ai quali la società firmataria non presenta alcun collegamento societario, costituendo essi realtà del tutto autonome e indipendenti⁷⁸⁷. Per questa ragione, come si è in parte anticipato, i contraenti dei GFA adottano in genere scelte lessicali differenti rispetto a quelle impiegate a proposito delle società controllate.

In questi casi, infatti, i *partner* commerciali non sono impegnati direttamente a rispettare l'accordo. Tale risultato viene al contrario ottenuto (o si cerca di ottenerlo) attraverso l'esercizio del potere contrattuale della MNC, che, in maniera più o meno stringente, promette di esercitare la propria influenza economica a tale scopo⁷⁸⁸.

Questo peraltro non significa necessariamente che l'accordo abbia un'efficacia ridotta. Al contrario, esso potrebbe acquisire pieno valore giuridico venendo inserito nei diversi contratti commerciali stipulati dalla MNC⁷⁸⁹.

Ciò nondimeno, appare evidente che i GFA non forniscono ai sindacati strumenti ulteriori (rispetto a quelli normalmente a loro disposizione in base al diritto nazionale) per agire in maniera immediata contro appaltatori e fornitori delle MNC. Eppure, attraverso tali accordi, le GUF e i loro affiliati possono trasformare il potere economico delle multinazionali in un'opportunità a vantaggio dei lavoratori impiegati nelle GVC⁷⁹⁰.

⁷⁸⁷ Con specifico riferimento ai codici di condotta, v. *amplius* A. Sobczak, *Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective*, in *Journal of Business Ethics*, 2003, 226 s.

⁷⁸⁸ In proposito, cfr. W. Sanguineti Raymond, *Global and European Corporate Framework Agreements: counterpoint and legal elements for discussion*, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 289 s. Si noti, dunque, come, attraverso un percorso differente e con tempi piuttosto diversi, nei GFA venga adottata, in ultima analisi, una strategia di controllo e gestione della catena del valore sostanzialmente analoga a quella fatta propria dagli UNGP e dagli altri strumenti analizzati nei capitoli che precedono.

⁷⁸⁹ In tal senso anche S. Scarponi, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, cit., 135, che pure ritiene “aperto l'interrogativo di quale rimedio esperire in caso di rifiuto da parte dell'impresa t.n. [transnazionale, *nda*] di applicare la sanzione”.

⁷⁹⁰ Cfr. I. Martin, *Corporate governance structures and practices: From ordeal to opportunities and challenges for transnational labour law*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research*

4.3. Una giuridificazione indiretta dei GFA nel mutato contesto giuridico internazionale, regionale e nazionale?

Da questo punto di vista, intrecci interessanti potrebbero prospettarsi rispetto all'attuazione degli strumenti analizzati nel capitolo precedente; in particolare di quelli che configurano obblighi di vigilanza in capo alle imprese. Né si può escludere a priori la possibilità che, in conformità alle indicazioni presenti negli UNGP, nelle Linee Guida dell'OCSE e nella Dichiarazione Tripartita dell'OIL (su cui, v. cap. 2), altre MNC siano spinte a stipulare accordi, anche di nuova generazione, con le GUF, accrescendo così il proprio controllo sulle rispettive GVC⁷⁹¹.

Infatti, grazie alle procedure di implementazione sopra esaminate, i GFA, e specialmente quelli di nuova generazione, potrebbero, ad esempio, integrare (parte di) un “*plan de vigilance*” ai sensi dell'art. L225-102-4 del *Code de Commerce* francese, introdotto dalla *Loi 2017-399*⁷⁹² - senza contare gli ulteriori margini di intervento che detta legge riserva agli *stakeholders*⁷⁹³. Parimenti, e con qualche

Handbook on Transnational Labour Law, Elgar, 2015, 51 ss., la quale appunto mette in guardia dai rischi che presentano le iniziative unilaterali di gestione responsabile delle MNC e vede proprio nella riaffermazione (e nella tutela) della posizione del lavoratore quale controparte negoziale (e non come generico *stakeholder*) l'unica via per evitare che i predetti rischi si concretizzino.

⁷⁹¹ Per i profili di congruenza tra i GFA e fonti internazionali come le Linee Guida OCSE o la Dichiarazione Tripartita dell'OIL, v. in dettaglio F. Guarriello, *Learning by doing: negotiating (without rules) in the global dimension*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 30 ss.; ma anche J. Baker, *Les accords mondiaux et la gouvernance à l'échelle planétaire*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, in particolare 185 ss.

⁷⁹² In proposito, si rammenti che il piano “mira a essere elaborato in associazione con i portatori di interessi”, e che esso deve contenere, tra l'altro, un meccanismo di segnalazione dei rischi “stabilito di concerto con le organizzazioni sindacali”.

⁷⁹³ V. *retro*, cap. 3. Per un'approfondita disamina dei punti di convergenza tra i GFA e la legge francese, si veda, *amplius*, I. Daugareilh, *French-style due diligence: an opportunity for International Framework Agreements?*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 78 ss.

adattamento, la loro messa in opera potrebbe essere oggetto delle dichiarazioni richieste dalle leggi sul contrasto alle moderne forme di schiavitù nelle GSC; oppure della *disclosure* delle informazioni di carattere non finanziario prevista dalla Direttiva 2014/95/UE.

In tal modo, i GFA troverebbero un primo riconoscimento legale *ad hoc*, seppure in maniera indiretta; cosa che ne rafforzerebbe la vincolatività, accrescendo inoltre la legittimazione negoziale della controparte sindacale, così come le capacità di controllo delle condizioni di lavoro da parte di quest'ultima. In aggiunta, l'operatività degli accordi quadro verrebbe giocoforza estesa oltre il perimetro del gruppo, fino a comprendere l'intera catena del valore, o, quantomeno, le parti di questa che rientrano nel campo di applicazione della legge che impone all'impresa interessata l'adozione del piano o la presentazione della dichiarazione.

Pertanto, simili sviluppi risultano non soltanto auspicabili, ma anche ragionevolmente probabili⁷⁹⁴, in quanto costituiscono un'opportunità non soltanto per le GUF e per le federazioni nazionali, ma anche per le stesse MNC. Queste ultime, infatti, nel caso in cui emergessero violazioni gravi all'interno delle proprie GVC e/o della propria sfera di vigilanza, avrebbero tutto l'interesse a poter vantare una collaborazione attiva con il sindacato. In tal modo, esse disporrebbero, come si è visto, di un forte elemento a dimostrazione della propria buona fede, riducendo dunque il rischio di essere associate ai predetti abusi, sia in sede giudiziale sia da parte dell'opinione pubblica.

⁷⁹⁴ Il carattere tutt'altro che assurdo dell'ipotesi presentata nel testo è confermato dal fatto che esistono già nella pratica accordi che si raccordano con le prescrizioni della legge francese, come, ad esempio, il già citato GFA di *Electricité de France* del 2018.

5. Gli accordi quadro nella pratica

5.1. Il contenzioso (inesistente) in materia di GFA

Alla luce dell'analisi svolta in merito alla natura giuridica dei GFA, potrebbe sorprendere il fatto che, ad oggi, non esista alcun caso noto di controversia giudiziale o arbitrale in materia⁷⁹⁵. Le ragioni di tale assenza di contenzioso sono probabilmente molteplici, ma realisticamente riconducibili a due ordini di valutazione.

In primo luogo, la notevole incertezza circa il valore legale degli accordi fa sì che, sovente, nemmeno le parti contraenti abbiano un'idea precisa in proposito. Questa impressione sembra essere confermata da uno studio⁷⁹⁶, invero non recentissimo, realizzato da un gruppo di esperti all'uopo nominato dalla Commissione Europea. Tale documento evidenzia come le parti stesse tendano ad avere una visione

⁷⁹⁵ Fa eccezione, come si vedrà a breve, il *Bangladesh Accord*, ai sensi del quale furono attivati due procedimenti arbitrali nel 2016.

⁷⁹⁶ Commissione delle Comunità Europee, *Second study seminar "Transnational Agreements"*. Working document n°3 – *Complementary Study. First findings*, 2006. Come si può arguire dal titolo, lo studio non aveva specificamente per oggetto i GFA, bensì la più ampia categoria dei *transnational company agreement*. Questi ultimi, secondo la definizione datane dalla Commissione Europea, che ha anche coniato l'espressione TCA, sono accordi "comprendent[i] reciproci impegni, il cui ambito di applicazione è esteso al territorio di molteplici stati e che [sono] stat[i] conclus[i], da un lato, da uno o più rappresentanti di una società o di un gruppo di società e, dall'altro, da una o più organizzazioni dei lavoratori, e che copr[ono] condizioni di lavoro e di impiego e/o relazioni tra datori di lavoro e lavoratori o i loro rappresentanti" (personalmente tradotto dall'inglese in quanto non esiste una versione ufficiale in italiano: "comprising reciprocal commitments the scope of which extends to the territory of several States and which ha[ve] been concluded by one or more representatives of a company or a group of companies on the one hand, and one or more workers' organisations on the other hand, and wich [cover] working and employment conditions and/or relations between employers and workers or their representatives" - Commissione delle Comunità Europee, *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, COM(2008) 419 final, 2 luglio 2008, 2, nt. 2). V. inoltre Commissione Europea, *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*, SWD(2012) 264 final, 10 settembre 2012, nonché l'operazione di "mappatura" da parte di Commissione delle Comunità Europee, *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511, 2 luglio 2008.

“piuttosto confusa” (“*quite confused*”⁷⁹⁷) degli accordi, che oscilla fra la totale assenza di vincolatività giuridica, da un lato, e la sussumibilità sotto la figura del contratto collettivo, dall’altro, con un ampio spettro di posizioni intermedie (quali quelle che li classificano come linee-guida, principi, raccomandazioni)⁷⁹⁸.

Secondariamente, nonostante la pluralità di atteggiamenti che si possono riscontrare con riferimento ai GFA, essi vengono spesso concepiti come strumenti di cooperazione e dialogo⁷⁹⁹, attraverso i quali le GUF mirano a creare nuovi spazi di organizzazione e contrattazione per i lavoratori⁸⁰⁰. In aggiunta, essi traggono generalmente origine da una precedente relazione di fiducia tra il *management* dell’impresa e il sindacato⁸⁰¹.

⁷⁹⁷ Commissione delle Comunità Europee, *Second study seminar “Transnational Agreements”*. Working document n°3 – *Complementary Study. First findings*, cit., 6.

⁷⁹⁸ *Ibid.*, 6 ss. Più di recente, cfr. anche l’indagine empirica sul GFA concluso dalla società belga *Umicore* (il cui accordo è stato peraltro rinnovato nell’ottobre del 2019), condotta da A. Lamine *Analyse de l’accord Umicore: négociation, mise en oeuvre et valeur juridique*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l’entreprise, vecteur d’un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 98.

⁷⁹⁹ Ciò è dimostrato da molteplici dichiarazioni rese da diversi soggetti interessati. Si vedano, tra gli altri, il già citato *working document* della Commissione (*ibid.*, 1 ss.); nonché Observatoire pour la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE), *Répertoire sur les pratiques des entreprises en matière de négociation des accords cadres-internationaux*, 2006, *passim*. Cfr. inoltre I. Schömann - A. Sobzack - E. Voss - P. Wilke, *International framework agreements: new paths to workers’ participation in multinationals’ governance?*, cit., 117; M. Fichter - M. Helfen - K. Schiederig, *Transnational Solidarity around Global Production Networks? Reflections on the Strategy of International Framework Agreements*, in P. Fairbrother - C. Lévesque - M. A. Hennebert (a cura di), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, 2013, 203 ss.

⁸⁰⁰ Cfr. International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), *Guide syndical de la mondialisation*, cit., 104.

⁸⁰¹ A parte il caso, già ricordato *supra*, del GFA di *BSN/Danone*, cfr., ad esempio, N. Egels-Zandén, *TNC motives for signing international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 529 ss.; K. Papadakis, *Adopting International Framework Agreements in the Russian Federation, South Africa and Japan: Management Motivations*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 71 ss.; A. Lamine *Analyse de l’accord Umicore: négociation, mise en oeuvre et valeur juridique*, cit., 82. Non mancano comunque casi, come quello di *Quebecor*, in cui la stipulazione di un GFA è stato invece l’esito di lunghe campagne sindacali in tale senso: cfr. M. A. Hennebert - R. Bourque, *Opening the Black Box of Cross-Border Union Alliances: A Case Study*, in P. Fairbrother - C. Lévesque - M. A. Hennebert (a cura di), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, 2013, 221 ss.

In questa prospettiva, adire un giudice in caso di violazione non solo sarebbe poco efficace rispetto alle finalità perseguite, ma rischierebbe persino di risultare controproducente, qualora ciò dovesse condurre a un raffreddamento delle relazioni con la direzione della società⁸⁰². A giudicare dagli accordi stipulati negli ultimi anni, specialmente da *IndustriALL*, di cui si è dato ampiamente conto in precedenza, sembra comunque che le relazioni industriali transnazionali stiano entrando in una fase più matura, caratterizzata da un più alto grado di giuridificazione.

Ancora una volta, appare dunque singolare (e, forse, pionieristico) il caso del *Bangladesh Accord*. Come si è detto, qui il carattere vincolante dell'accordo non è mai stato in discussione, e i contraenti perseguono obiettivi non del tutto coincidenti con quelli dei GFA. Anche per queste ragioni, le parti sindacali hanno deciso di attivare in due occasioni la procedura arbitrale prevista dall'accordo stesso.

In particolare, nei casi nn. 2016-36 e 2016-37, sottoposti alla *Permanent Court of Arbitration* dell'Aja, il collegio arbitrale, con il *procedural order* n. 2, aveva respinto le eccezioni delle MNC convenute, dichiarando così la propria competenza a decidere sulla controversia. Di recente, il collegio ha dichiarato cessata la materia del contendere (*termination order*) in quanto le parti, in entrambi i casi, hanno raggiunto un accordo transattivo (di considerevole valore)⁸⁰³. Deve peraltro essere segnalato che tale precedente non ha comunque impedito che quasi 200 MNC aventi fornitori in Bangladesh sottocrivessero, alla scadenza, il nuovo accordo di transizione, di cui è già stata fatta menzione.

⁸⁰² Cfr. F. Hadwiger, *Contracting International Employee Participation. Global Framework Agreements*, cit., 74 ss. In considerazione di ciò, C. F. Rosado Marzán, *Labor's Soft Means and Hard Challenges: Fundamental Discrepancies and the Promise of Non-Binding Arbitration for International Framework Agreements*, in *Minnesota Law Review*, 2014, 1749 ss. vede nell'arbitrato non vincolante, ispirato alle norme dell'OIL, una possibile soluzione al problema delle divergenze interpretative. L'idea, pur suggestiva, sembra però in via di superamento nella prassi, per le ragioni esposte nel testo.

⁸⁰³ *IndustriALL* fa sapere che, in uno dei due casi, la MNC, il cui nome non è stato reso noto, conformemente a quanto convenuto nell'atto transattivo, si è impegnata a corrispondere alle GUF \$2.300.000 (valuta americana): <http://www.industrialunion.org/global-unions-reach-us23-million-bangladesh-accord-settlement-with-multinational-brand> (visitato nel settembre 2019).

Alla luce della suddetta esperienza, non è da escludere che il sistema di risoluzione delle controversie previsto nell'*Accord* possa costituire in futuro un modello, teorico e pratico, anche per i nuovi GFA⁸⁰⁴. Si tratterebbe infatti di una soluzione auspicabile, sia nell'ottica di ridurre l'incertezza circa la natura giuridica degli accordi, sia al fine di sfruttarne appieno le potenzialità ancora inespresse.

5.2. Esempi di successi e fallimenti nell'applicazione concreta dei GFA

Il fatto che i GFA non siano stati finora solitamente percepiti o utilizzati come atti legalmente vincolanti non significa comunque che essi siano necessariamente privi di effettività⁸⁰⁵. Da un lato, si pone, per le MNC, una questione d'immagine e di credibilità. Sarebbe, invero, alquanto criticabile il comportamento di chi assumesse un impegno che non intende rispettare per la sola ragione di non esservi giuridicamente vincolato⁸⁰⁶. Dall'altro, le GUF hanno pur sempre a loro

⁸⁰⁴ V. anche C. Belporo, *Les enjeux contemporains de l'encadrement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans la chaîne d'approvisionnement: le cas pratique de la tragédie au Bangladesh*, in *Revue du Droit du Travail*, 2016, 722 ss.; nonché, per una prospettiva interna alle GUF, che pure non trascura le difficoltà manifestatesi nella pratica (su cui v. anche *infra*), J. Holdcroft, *Supply chain justice through binding global agreements*, in *Global Worker*, 2018, 12 ss.

⁸⁰⁵ Cfr. A. Sobczak, *Ensuring the effective implementation of transnational company agreements*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, 139 ss.; M. A. García-Muñoz Alhambra - B. T. Haar - A. Kun, *Soft on the inside, Hard on the outside: an analysis of the legal nature of new forms of International Labour Law*, cit.

⁸⁰⁶ Come ha affermato un *manager*, intervistato nell'ambito di uno studio, a proposito del valore legale del GFA stipulato dalla sua società: "io non so se sia legalmente vincolante. Sono forse ingenuo se chiedo: 'è rilevante?'. Se *EuroCorp* [nome fittizio attribuito dall'autore alla MNC per garantirle l'anonimato] stabilisce formalmente qualcosa, a ciò ci dobbiamo attenere. E non riesco a concepire una situazione in cui noi ci troviamo a dire che non vogliamo conformarci a questo o quest'altro documento solo perché non è legalmente vincolante". (personalmente tradotto dall'inglese: "*I don't know if it is legally binding. Well, I don't think so. Maybe I am naïve if I ask 'Does it matter?' If EuroCorp formally codifies something, it should be followed. And I cannot imagine a situation in which we would say that we did not wish to follow such and such a document simply because it was not legally binding*" - N. Egels-Zandén, *TNC motives for signing*

disposizione lo strumento extragiuridico dell'azione collettiva (che, in questi casi, si sostanzia generalmente in campagne internazionali di solidarietà⁸⁰⁷); ma, in ipotesi di notevole gravità, si può anche arrivare alla risoluzione dell'accordo⁸⁰⁸.

Lo studio della prassi applicativa dei GFA restituisce, quindi, l'immagine di una realtà piuttosto complessa, dove coesistono successi e fallimenti, entrambi imputabili a una pluralità di fattori.

Un esempio virtuoso, oltre a quelli già ricordati, è rappresentato dall'accordo di *Daimler*⁸⁰⁹ (all'epoca *DaimlerChrysler*), concluso nel 2002 con la appena formata *World Employee Committee*, anche per conto della *International Metalworkers Federation* (IMF - oggi parte di *IndustriALL*).

international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure, cit., 542)

⁸⁰⁷ Si pensi, tra le più recenti, alla protesta nei confronti di Shell finalizzata a porre un freno alla violazione dei diritti umani in Nigeria (la quale è stata anche portata all'attenzione del Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni unite - cfr. doc. A/HRC/40/NGO/148 del 26 febbraio 2019); o ancora alla mobilitazione congiunta di *IndustriALL* e BWI per chiedere il rispetto dell'impegno assunto da *LafargeHolcim* di sottoscrivere un GFA (v. ad esempio la lettera del 31 gennaio 2018, indirizzata al *Chief Executive Officer* della MNC da parte del *Global Union Network* formato unilateralmente dai lavoratori - scaricabile presso <http://www.industriall-union.org/unions-worldwide-demand-lafargeholcim-honours-its-commitment-for-a-global-agreement>, visitato nel settembre 2019)

⁸⁰⁸ Si veda di recente la lettera del 21 gennaio 2019 (scaricabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/industriall-suspends-global-agreement-with-volkswagen> - visitato nel settembre 2019) con cui Valter Sanches, Segretario Generale di *IndustriALL*, comunicava alla dirigenza di *Volkswagen* la volontà della GUF di sospendere il longevo accordo con la società (in vigore dal 2002) a causa del comportamento antisindacale tenuto in relazione al tentativo di organizzare lo stabilimento di Chattanooga, nel Tennessee (Stati Uniti). Tale decisione appare tanto più significativa laddove si ponga mente al fatto che le precedenti relazioni con la MNC tedesca si erano dimostrate nel complesso positive (come dimostrano M. Whitthall - M. M. Lucio - S. Mustchin - F. Rocha - V. Telljohann, *Volkswagen Transnational Company Agreements. The meaning of international corporate regulation at work*, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 71 ss.; nonché V. Telljohann, *The implementation of the Global Labour Relations Charter at Volkswagen*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 64 ss.)

⁸⁰⁹ Le informazioni che seguono a proposito del GFA di *Daimler* sono tratte dal *case-study* di D. Stevis, *The impacts of international framework agreements: lessons from the Daimler case*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 116 ss.

Come prima cosa, il GFA è stato incluso nell'*Integrity Code* aziendale, entrando così a far parte di quei documenti che, a tutti gli effetti, costituiscono i modelli di condotta dell'impresa. Inoltre, per via della suddetta incorporazione, l'accordo è stato tradotto nelle lingue dei diversi stati in cui la MNC conduce attività di rilievo, nonché pubblicato in una posizione visibile nel sito *internet* e reso disponibile anche sull'*intranet* della società. Nel corso degli anni, sono poi stati creati vari organi di *compliance*, aventi lo scopo di vigilare sulla corretta applicazione delle politiche aziendali (tra cui, come detto, rientra il GFA), e più di 100.000 dipendenti hanno ricevuto una formazione specifica al riguardo.

Benché *Daimler* abbia comunicato ai fornitori le proprie aspettative in merito (anche) all'attuazione dell'accordo, non risulta però che sia stato approntato alcun sistema di monitoraggio attivo. Tuttavia, in alcuni paesi, quali Brasile e Turchia, sono stati posti in essere programmi di formazione dei fornitori, per metterli in condizione di applicare al meglio il GFA, comprendendone pienamente lo spirito.

In ogni caso, la società ha dato ampia diffusione all'accordo, traducendolo, come detto, nelle lingue dei principali paesi in cui essa opera e pubblicando sul portale dedicato ai fornitori le proprie linee-guida in proposito. Queste ultime, peraltro, dalla fine del 2010 sono anche state integrate nelle condizioni generali di acquisto che la compagnia impone ai propri *partner* commerciali all'atto della stipula del contratto.

Alla data del 1 novembre 2010, 23 controversie basate sul GFA erano state portate all'attenzione della direzione centrale della MNC. Di queste, almeno 9 erano state iniziate dalla IMF, altre da *IG Metall* e le restanti da ulteriori sigle nazionali (tra cui l'americana *United Automobile Workers - UAW*). La gran parte di tali controversie è stata positivamente risolta grazie all'intervento della stessa direzione centrale, che ha quindi mostrato di volersi attivamente adoperare in tal senso. Ulteriori diatribe sono state poi risolte a livello locale, proprio ricorrendo alle disposizioni dell'accordo.

Il successo dell'accordo di *Daimler* è dovuto in buona parte alla compresenza di una serie di precondizioni favorevoli, che non sempre si riscontrano in altri casi.

Innanzitutto, la puntuale attuazione di un GFA non può prescindere dalla leale e seria collaborazione della MNC. Nel caso di specie, l'impresa aveva evidentemente un interesse proprio ad utilizzare l'accordo come strumento di *risk management*⁸¹⁰.

Inoltre, non deve essere trascurato il fatto che *Daimler* sia una multinazionale tedesca, tradizionalmente caratterizzata da una forte cultura di dialogo con i sindacati e solide relazioni industriali, sia nella sede centrale sia presso diverse succursali estere⁸¹¹. Laddove alcuni dei suddetti elementi dovessero mancare, anche l'attuazione dei GFA potrebbe diventare più complessa.

Nel caso di *Siemens*, ad esempio, il relativo accordo si è rivelato insufficiente a far ottenere all'affiliato locale di *IndustriALL* il necessario riconoscimento presso uno stabilimento statunitense della MNC⁸¹². Infatti, in occasione delle consultazioni dei lavoratori per il riconoscimento del sindacato, la direzione dello stabilimento aveva persino promosso una dura campagna antisindacale, ingaggiando all'uopo anche figure professionali specializzate⁸¹³.

A seguito della sollecitazione⁸¹⁴ da parte dell'allora Segretario Generale di *IndustriALL*, Jyrki Raina, la direzione centrale di *Siemens* rispose che non c'era stata alcuna violazione della libertà sindacale, poiché, con la votazione medesima⁸¹⁵, era stato rispettato il diritto dei lavoratori di organizzarsi

⁸¹⁰ D. Stevis, *The impacts of international framework agreements*, cit., 127.

⁸¹¹ Peraltro, come detto, questa cultura di dialogo è spesso uno dei fattori determinanti della stessa conclusione di un GFA. Un altro esempio di successo, pur in un contesto di relazioni industriali decisamente diverso da quello tedesco, è rappresentato dall'accordo della MNC italiana Salini Impregilo con BWI: M. Cirioni, *Case Study Salini-Impregilo*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, *passim*.

⁸¹² L'episodio è riportato per intero da O. E. Herrnstadt, *Corporate social responsibility, international framework agreements and changing corporate behavior in the global workplace*, in *The Labor and Employment Law Forum*, 2013, II, 270 ss.

⁸¹³ Come denunciato da *IndustriALL*, *Siemens GFA put to early test in the US*, 28 agosto 2012, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/siemens-gfa-put-to-early-test-in-the-us> (visitato nel settembre 2019).

⁸¹⁴ La lettera di Raina è disponibile come allegato all'indirizzo riportato nella nota precedente.

⁸¹⁵ Come era prevedibile, la campagna antisindacale si rivelò abbastanza efficace da causare la sconfitta del sindacato per 24 voti contro 15 (e 2 astensioni). Cfr. *IndustriALL*, *Siemens anti-union*

collettivamente. La pretestuosità dell'argomentazione di *Siemens* dimostra, in verità, l'intenzione della MNC di non rispettare l'accordo, probabilmente al fine di mantenere il vantaggio competitivo offerto dalle leggi e dalla cultura sindacale statunitensi, tradizionalmente di ispirazione conflittuale e meno favorevoli all'organizzazione collettiva dei lavoratori⁸¹⁶.

A prescindere dalla volontà della MNC firmataria, il caso *Siemens* mette in evidenza, altresì, come l'implementazione di un accordo possa essere impedita a causa di condizionamenti esterni, legati alla realtà locale. In presenza, ad esempio, di una forte frammentazione sindacale, che, come avviene per esempio in Brasile⁸¹⁷, tende a generare gravi difficoltà di coordinamento, i GFA rischiano di rimanere semplicemente lettera morta.

Una buona attuazione degli accordi presuppone, infatti, una partecipazione "multilivello" di tutti i soggetti interessati⁸¹⁸. Pertanto, laddove gli attori locali non sono messi in condizione di dare il proprio contributo, sia perché non sanno

campaign bullies workers out of organizing, 13 settembre 2012, consultabile all'indirizzo <http://www.industrial-union.org/siemens-anti-union-campaign-bullies-workers-out-of-organizing> (visitato nel settembre 2019).

⁸¹⁶ Cfr. K. Bronfenbrenner, *No holds barred: The intensification of employer opposition to organizing*, in *EPI Briefing Papers*, n. 235, 2009; C. F. Rosado Marzán, *Organizing with international framework agreements: an exploratory study*, in *UC Irvine Law Review*, 2014, 725 ss.; M. O. Helfen - E. Schüßler - D. Stevis, *Translating European labor relations practices to the United States through global framework agreements? German and Swedish multinationals compared*, in *ILR Review*, 2016, 631 ss., i quali mostrano pure come il sistema di relazioni sindacali del Paese in cui si trova la sede principale della MNC possa aiutare a superare alcune delle difficoltà derivanti da contesti ostili. Si ricordi, peraltro, che, come già osservato nel cap. 1, gli Stati Uniti non hanno tuttora ratificato né la convenzione OIL n. 87 (sulla libertà di associazione), né la n. 98 (sul diritto di contrattazione collettiva), che pure, lo si è detto, rientrano tra le otto considerate come "fondamentali" dalla stessa OIL. Per altri casi di difficile applicazione di GFA sul suolo statunitense, si veda pure M. Fichter - D. Stevis, *Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA*, Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

⁸¹⁷ L. Arruda - M. Fichter - M. Helfen - J. Sydow, *International Framework Agreements – a powerful tool for ensuring Core Labor Standards in a globalized world? Insights from Brazil*, Friedrich-Ebert-Foundation, 2012.

⁸¹⁸ V. anche J. Sydow - M. Fichter, M. Helfen - K. Z. Sayim - D. Stevis, *Implementation of Global Framework Agreements: towards a multi-organizational practice perspective*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2014, 489 ss.

dell'esistenza di un accordo, sia perché non ne comprendono il significato e/o lo spirito⁸¹⁹, il relativo progetto è verosimilmente destinato a fallire.

Tuttavia, ciò non significa che in tali situazioni i GFA siano inutili⁸²⁰. Al contrario, esperienze come quella del *Bangladesh Accord* e di *Inditex* dimostrano che, esercitando la necessaria pressione in termini di immagine, ma anche sul piano economico (nonché, almeno nel primo caso, attraverso lo strumento dell'arbitrato vincolante), è possibile creare un ambiente favorevole allo sviluppo di un sistema maturo di relazioni industriali⁸²¹.

⁸¹⁹ Questo è, ad esempio, il caso riportato da P. K. Robinson, *International framework agreements: do workers benefit in a global banana supply chain?*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 172 ss., rispetto all'attuazione dell'accordo di *Chiquita* in Costa Rica (paese connotato da tassi di sindacalizzazione assai bassi). In particolare, l'indagine svolta porta l'autrice a ritenere che i lavoratori spesso faticassero a comprendere le differenze fra i diversi strumenti di responsabilità sociale d'impresa, finendo per non distinguere le peculiarità del GFA (che, nella specie, ha un ambito di applicazione geografico limitato all'America Latina) rispetto ad altre iniziative unilaterali, come i codici di condotta.

⁸²⁰ S. Davies - G. Williams - N. Hammer, *Organizing networks and alliances: international unionism between the local and the global*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 201 ravvisano una "contraddizione strutturale" ("*structural contradictions*") nel fatto che "mentre l'accordo dovrebbe fornire una piattaforma per l'esercizio dei diritti di organizzazione e contrattazione collettiva, [...] tale esercizio dipende a propria volta dall'organizzazione dei lavoratori" (personalmente tradotto dall'inglese: "*while the agreement is supposed to provide a platform for labour's exercise of organizing and bargaining rights, [...] this exercise in turn depends on labour organization*"). Giungono alla conclusione che i GFA sono poco più di una semplice parata pubblicitaria. M. Helfen - K. Schiederig, *Vers une gouvernance mondiale des relations professionnelles? La mise en œuvre d'accords-cadres internationaux en Inde*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 107 ss.

⁸²¹ Ulteriori esempi di utile impiego dei GFA al fine di creare una forza sindacale in ambienti ostili sono riportati da: C. Welz, *A Qualitative Analysis of International Framework Agreements: Implementation and Impact*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 38 ss.; M. Fichter - M. Helfen - J. Sydow, *Regulating labor relations in global production networks: Insights on International Framework Agreements*, in *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2011, 69 ss.; S. Mustchin - M. Martinez Lucio, *Transnational collective agreements and the development of new spaces for union action: The formal and informal uses of International and European framework agreements in the UK*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2017, 577 ss.; M. A. Hennebert, *Les accords-cadres internationaux comme instrument de RSE: étude sur leur effectivité dans deux multinationales nord-américaines*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 127 ss.

Quanto al *Bangladesh Accord*, è stato dimostrato che, grazie al sistema di ispezioni istituito dall'accordo, i sindacati locali sono stati in grado raggiungere un numero consistente di lavoratori, superando talvolta anche le diffidenze dei *manager*, e riuscendo in qualche caso ad “entrare” in aziende precedentemente non sindacalizzate⁸²². In attuazione del GFA di *Inditex*, invece, sono state promosse, tra le altre, svariate iniziative di formazione sindacale in paesi come Marocco, Tunisia, Turchia e Vietnam⁸²³.

6. Conclusione

Alla luce dei dati e delle riflessioni di cui sopra, si può dunque concludere che i GFA rappresentano un importante strumento di controllo delle condizioni di lavoro all'interno delle GVC. Si è visto, inoltre, che essi possono arrecare beneficio non soltanto ai sindacati e ai lavoratori che essi rappresentano, ma anche alle MNC stesse, sempre più interessate a conoscere e ridurre i rischi d'immagine ed economici legati alla gestione delle catene globali dell'approvvigionamento. Ciò avviene perché, come dimostrato nei due capitoli che precedono, si sta sviluppando a livello internazionale, e, in seconda battuta, nazionale e regionale, un movimento che tende alla progressiva giuridificazione delle GVC, al fine di controllarne l'impatto sociale (e ambientale). Il dialogo sociale transnazionale, pertanto, è influenzato da questo fenomeno; e, nel contempo, lo influenza a propria volta, innescando così un circolo (potenzialmente) virtuoso, i cui risultati dovranno necessariamente essere apprezzati, e aggiustati, nel corso degli anni, secondo l'approccio tipico delle scienze empiriche.

⁸²² Cfr. S. Zajak, *International allies, institutional layering and power in the making of labour in Bangladesh*, in *Development and Change*, 2017, 1017 ss., nonché J. Donaghey - J. Reinecke, *When industrial democracy meets corporate social responsibility - A comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as responses to the Rana Plaza Disaster*, cit., 28 ss.

⁸²³ Si veda il già citato rapporto I. Boix - V. Garrido, *Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con Inditex*, cit., 39.

La crescente estensione del campo soggettivo di applicazione dei GFA, gli accordi definiti “di nuova generazione” e il *Bangladesh Accord* rappresentano alcuni dei più eminenti esempi di tale processo, che sono stati qui ricordati. Del pari, si è mostrato come la struttura stessa dei GFA permette, da un lato, di stabilire una base di principi minimi universali⁸²⁴; e, dall’altro, fornisce gli strumenti procedurali per l’applicazione di tali principi nella pratica quotidiana.

Ecco allora come queste considerazioni fattuali costituiscono le premesse, teoriche e pratiche, per edificare quella interazione positiva tra diritto (di *soft* o di *hard law*) e relazioni industriali di cui si è parlato⁸²⁵. In un simile scenario, le parti sociali, sostenute dal Diritto, possono e devono a loro volta sostenere il Diritto, colmando così quel *deficit* di *governance* di cui si è discusso nel primo capitolo.

⁸²⁴ Non a caso, in questa operazione, le parti sociali si servono principalmente delle fonti internazionali, a partire dalle Convenzioni dell’OIL.

⁸²⁵ Ci riferisce a quella commistione di diritto internazionale e diritto nazionale esaminata nei capp. 2 e 3, dove parimenti si è visto che questi due livelli possono efficacemente fondare un diritto transnazionale delle catene del valore solamente operando in combinazione tra di loro. A questo proposito, cfr. anche W. Sanguineti Raymond, *La cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras*, cit., 30 s., il quale parla di “*nuevo tipo mixto de gobernanza global del mundo del trabajo*” e di “*sistemas integrados de regulación*”.

Riflessioni conclusive

Nelle pagine che precedono si è studiata la complessa relazione tra catene globali del valore e diritto del lavoro. In particolare, nel primo capitolo si è visto come i rapporti di forza tra imprese nelle GVC incidano sulle condizioni di lavoro e quali problemi regolativi pongano queste forme organizzative. Si è constatato inoltre che le catene del valore mancano di una soggettività giuridica autonoma e si sono spiegate le ragioni tecniche che impediscono al diritto (del lavoro) tradizionale di assimilare questo fenomeno socio-economico nella sua interezza. Si è così giunti alla conclusione che solo un'impostazione diversa avrebbe potuto rispondere efficacemente alle sollecitazioni provenienti da queste strutture imprenditoriali relativamente nuove e inizialmente trascurate dal diritto.

Nel secondo capitolo si è mostrato come, da questo punto di vista, un appiglio potenzialmente (ma anche fattualmente) fecondo è offerto dal *Framework* e dai Principi Guida sui diritti umani elaborati da J. Ruggie, su mandato delle Nazioni Unite. Attraverso l'idea della *due diligence* in materia di diritti umani, le fonti suddette affiancano, infatti, alla tutela (diretta), tradizionalmente operante sul piano dei rapporti capitale-lavoro, un'altra protezione (indiretta) che fa leva sul potere di influenza delle MNC (anche) nei rapporti con i propri *partner* commerciali. Lo stesso principio è ripreso e arricchito di contenuti dalle Linee Guida dell'OCSE e nelle diverse Guide settoriali. Dal canto suo, con la Risoluzione del 2016 e l'aggiornamento della Dichiarazione Tripartita del 2017, l'OIL si è mossa verso una riaffermazione del proprio ruolo di agenzia specializzata sul lavoro, traducendo i principi in azione politico-istituzionale e riempiendo di contenuti sostanziali gli *standard*, eminentemente procedurali, degli UNGP.

Nel terzo capitolo sono state scrutinate le modalità di adeguamento dei sistemi nazionali ed europeo alla mutata sensibilità giuridica internazionale. Due tecniche sono state principalmente utilizzate al fine di responsabilizzare le maggiori società rispetto alle catene del valore di cui sono alla guida: quella della trasparenza e quella del dovere di vigilanza. La prima, in sé poco efficace, è però strumentale al corretto funzionamento della seconda, favorendone il controllo sociale. Si dovrebbe così poter superare il difetto di effettività che connota in genere i tentativi statuali di imporre regolamentazioni extraterritoriali (nella specie, transnazionali). Si è esaminata, poi, la via olandese all'attuazione degli UNGP, che non è passata per un atto d'imperio dello Stato, come negli altri casi, bensì per un'appropriazione, settore per settore, da parte delle parti sociali, attraverso il meccanismo della concertazione.

Infine, nel quarto capitolo si è affrontato il ruolo delle relazioni industriali transnazionali nella gestione collettiva delle GVC. In particolare, si sono analizzati i contenuti prevalenti e il campo di applicazione degli accordi quadro globali, e si è osservato come le procedure di monitoraggio e di risoluzione delle controversie potrebbero essere integrate nei processi di *due diligence* previsti dalle norme internazionali, regionali e nazionali. Ciò consentirebbe ai GFA di acquisire uno statuto giuridico più chiaro, in mancanza di una regolamentazione organica, accrescendo nel contempo il grado di reale applicazione pratica, tanto degli accordi, quanto delle leggi. Lo stesso discorso vale, a maggior ragione, per gli accordi definiti come “di nuova generazione”, specificamente concepiti per la gestione delle GVC. Un ulteriore strumento nel senso di una maggiore giuridificazione degli accordi può essere rinvenuto, da ultimo, nel ricorso all'arbitrato vincolante, come mostra l'esempio, di per sé peculiare, del *Bangladesh Accord*.

Alla luce di queste considerazioni, si può affermare che una nuova, articolata, impalcatura giuridico-istituzionale si sta erigendo intorno al tema del lavoro nelle catene del valore. Essa è il frutto dell'interazione di molteplici attori (organizzazioni internazionali, Stati, sindacati, società civile e, in forma mediata,

imprese), che si muovono su livelli diversi (nazionale, regionale, internazionale, transnazionale), combinando tecniche normative differenti (*social reporting*, *due diligence*, responsabilità contrattuale ed extracontrattuale), per la tutela di diritti non sempre omogenei.

In questo modo, risulta possibile colmare le lacune di tutela derivanti dall'impostazione tradizionale del diritto del lavoro senza però sconvolgerne la struttura. Invero, né il principio di territorialità, né quello di personalità giuridica vengono posti in discussione; così come non è revocato in dubbio l'assunto fondamentale che connette la tutela giuslavoristica all'esistenza di un rapporto di lavoro. Semplicemente, grazie alla rinnovata sensibilità sociale della comunità internazionale si è venuto a creare un inedito principio di responsabilità imprenditoriale, dai contorni più netti che in passato e più duro nella sostanza.

Nel delineare le caratteristiche fondamentali di questa costruzione, la presente opera si pone come un primo inquadramento sistematico della regolamentazione del lavoro nelle catene del valore. L'obiettivo perseguito consiste nel trasformare le dinamiche di potere delle GVC, che rappresentano, come detto, una delle più grandi sfide per il diritto del lavoro contemporaneo, in una risorsa normativa in grado di irradiare lungo l'intera catena gli *standard* stabiliti. Per questa ragione, ogni componente dell'equazione ha un proprio ruolo fondamentale, nella consapevolezza che solo attraverso un approccio integrato è possibile controbilanciare le spinte anomiche dell'impresa post-fordista e globale.

Naturalmente, un sistema di intrecci tanto complicato manifesta in quella stessa complessità la propria principale fonte di debolezza. Allo stato attuale sussistono ancora troppi difetti di coordinamento perché l'insieme delle fonti precedentemente analizzate realizzi tutte le sue potenzialità. Ciò nondimeno, la soluzione qui prospettata appare, per il momento, l'unica via verosimilmente praticabile verso la direzione auspicata.

Del resto, all'inizio del percorso di ricerca che ora giunge al termine, non erano ancora state approvate né la Guida generale dell'OCSE sulla *due diligence*, né il Regolamento europeo sui minerali provenienti da zone di conflitto, né la Legge

francese sul dovere di vigilanza; e non era nemmeno stata aggiornata la Dichiarazione Tripartita dell'OIL. In positivo, erano stati conclusi appena due degli attuali 11 accordi IRBC olandesi e solamente tre GFA di nuova generazione; mentre non era ancora stata testata la procedura arbitrale prevista dal *Bangladesh Accord*. Questi e altri importanti sviluppi, avvenuti nel corso pochi anni, inducono a ritenere che sia stata intrapresa la strada giusta, e lasciano credere che si possa guardare fiduciosamente al futuro.

L'opera che ora volge al termine deve quindi essere concepita non come un approdo definitivo, bensì come il punto di partenza di un cammino ancora lungo e incerto, ma sicuramente promettente. La speranza che si consegna ai lettori è dunque che essa possa diventare una solida base d'appoggio e uno stimolo per far progredire ulteriormente il dibattito nel solco tracciato, ponendo oggi le premesse per le conclusioni che saranno scritte domani.

Bibliografia

Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019

Aa. Vv., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018

Aa. Vv., *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, International Labour Organization, 2016

Aa. Vv., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015

Aa. Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Jovene, 2011

Aa. Vv., *La figura del datore di lavoro: articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D'Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, 2010

Aa. Vv., *Annali 10/2008*, Università degli Studi del Molise - Dipartimento di scienze giuridico-sociali e dell'amministrazione, AGR, 2009

Aa.Vv., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, Cacucci, 2007

Aa. Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Cedam, 2000

G. P. Accinni, *Rilevanza penale delle falsità nei cd. non financial statements?*, in *La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti*, 2018, 48 ss.

A. Accornero, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, quarta ed., Il Mulino, 2013

W. J. Aceves, *Correcting an Evident Error: A Plea to Revise Jesner v. Arab Bank, PLC*, in *Georgia Law Journal Online*, 2018, 63 ss.

A. Acquier, *Élargir la responsabilité des sociétés mères à leurs filiales et leurs fournisseurs? Analyse de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères*, in *Revue de l'organisation responsable*, 2014, II, 76 ss.

- M. K. Addo, *An external view of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct and its Chair*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 37 ss.
- M. K. Addo, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Springer, 2015
- M. K. Addo, *The reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Human Rights Law Review*, 2014, 133 ss.
- M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014
- S. Z. Al-Mahmood - J. Burke - R. Smithers, *Dhaka: many dead as garment factory building that supplied west collapses*, in *The Guardian*, 25 aprile 2013
- A. Alaimo, *The New Directive on European Works Councils: Innovations and Omissions*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2010, 217 ss.
- A. Alaimo, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in S. Sciarra - B. Caruso (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. Ajani - G. A. Benacchio (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. V, Giappichelli, 2009, 641 ss.
- P. Albi, *Il contratto di appalto*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1595 ss.
- P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. Schlesinger (fondato da) - F. D. Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, 2008
- J. Alenda-Demoutiez - A. Asomaning Antwi - E. Mendo - Z. S. Ba, *Health Protection in Ghana and Senegal: What is the ilo's Role?*, in C. Gironde - G. Carbonnier (a cura di), *The ILO @ 100 Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Brill - Nijhoff, 2019, 111 ss.
- E. Ales, *ILO Convention 155. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1392 ss.

E. Ales, *Transnational Collective Bargaining and European Works Councils: From Hurdle to Stepping Stone?*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 59 ss.

E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013

E. Ales, *Occupational Health and Safety: a comparative perspective*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 411 ss.

E. Ales, *Transnational collective bargaining in Europe: The case for legislative action at EU level*, in *International Labour Review*, 2009, 149 ss.

E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018

E. Ales - S. Engblom - T. Jaspers - S. Laulom - S. Sciarra - A. Sobczak - F. Valdés Dal-Ré, *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future. Final Report*, Commissione Europea, 2006

E. Ales - G. Verrecchia, *Transnational: the emerging multifaced dimension of industrial relations*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 20 ss.

C. Alessi, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 85 ss.

G. Alioti, *Bangladesh: un caso di successo sull'effettività degli Accordi Quadro Globali*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 132 ss.

A. Allamprese, *Distacco di lavoratori stranieri in Italia nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale: profili previdenziali*, in Aa.Vv., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea. Profili giuridici*, Cacucci, 2007, 289 ss.

A. Alsamawi - J. Murray - M. Lenzen, R.C. Reyes, *Trade in occupational safety and health: Tracing the embodied human and economic harm in labour along the global supply chain*, in *Journal of Cleaner Production*, 2017, 187 ss.

- P. Alston (a cura di), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press, 2005
- P. Alston (a cura di), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005
- P. Alston, *Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda*, in *European Journal of International Law*, 2005, 467 ss.
- P. Alston, "Core Labour Standards" and the Transformation of the International Labour Rights Regime, in *European Journal of International Law*, 2004, 457 ss.
- I. Alvino, *Appalto, subfornitura, lavoro indiretto: la Corte costituzionale amplia l'ambito di applicazione della responsabilità solidale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, II, 242 ss.
- I. Alvino, *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse: un nuovo modo di concepire la gestione del personale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, II, 757 ss.
- I. Alvino, *Reti di imprese e subordinazione*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 215 ss.
- I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014
- I. Alvino, *L'appalto e i suoi confini*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 3 ss.
- O. Amao, *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries*, Routledge, 2011
- R. Amaro, *La relation commerciale établie au sens de l'article L. 442-6, I, 5° du code de commerce ou les vents contraires de la jurisprudence*, in *AJ Contract*, 2019, 8 ss.
- M. Andersen - T. Skjoett-Larsen, *Corporate social responsibility in global supply chains*, in *Supply Chain Management: An International Journal*, 2009, 75 ss.
- A. Andreoni - B. Veneziani (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Rüffert e Lussemburgo*, Ediesse, 2009

L. Angelini, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 48 ss.

M. Anner, *Monitoring Workers' Rights: The Limits of Voluntary Social Compliance Initiatives in Labor Repressive Regimes*, in *Global Policy*, 2017, 56 ss.

M. Anner, *Social Downgrading and Worker Resistance in Apparel Global Value Chains*, in K. Newsome - P. Taylor - J. Bair - A. Rainnie (a cura di), *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015, 152 ss.

M. Anner - J. Bair - J. Blasi, *Toward joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2013, 1 ss.

P. H. Antomattei - A. Derue - D. Fabre - D. Jourdan - M. Morand - G. Vachet - P. Y. Verkindt., *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Lamy, 2011

J. Aparicio Tovar, *Occupational Health and Safety in Spain: A Formidable Array of Employers' Liabilities*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 249 ss.

J. Arato, *Corporations as Lawmakers*, in *Harvard International Law Journal*, 2015, 229 ss.

G. Arrigo, *L'azione del Comitato aziendale europeo alla prova del... "nuovo" diritto dell'Unione*, in G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *Il nuovo quadro normativo dei Comitati aziendali europei. La Direttiva n. 2009/38 alla prova delle legislazioni nazionali*, Ediesse, 2012, 37 ss.

G. Arrigo, *Dalla "revisione" alla "rifusione della Direttiva n. 94/45*, in G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto. Per una comune cultura negoziale europea*, Ediesse, 2010, 35 ss.

G. Arrigo - G. Casale, *International Labour Law Handbook. From A to Z*, Giappichelli, 2017

L. Arruda - M. Fichter - M. Helfen - J. Sydow, *International Framework Agreements – a powerful tool for ensuring Core Labor Standards in a globalized world? Insights from Brazil*, Friedrich-Ebert-Foundation, 2012

C. Arup - P. Gahan - J. Howe - R. Johnstone - R. Mitchell - A. O'Donnell (a cura di), *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction*,

Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships, Federation Press, 2006

A. Asante - B. Chigara, *Emergent maritime labour law: Possible implications for the other transnational labour fields*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 343 ss.

J. Atleson, "An Injury to One...": *Transnational Labor Solidarity and the Role of Domestic Law*, in J. A. Gross (a cura di), *Workers' Rights as Human Rights*, Cornell University Press, 2003, 160 ss.

P. Auger - T. M. Devinney, *Do What Consumers Say Matter? The Misalignment of Preferences with Unconstrained Ethical Intentions*, in *Journal of Business Ethics*, 2007, 361 ss.

P. Auger - T. M. Devinney - J. J. Louviere, *Measuring the Importance of Ethical Consumerism: A Multi-Country Empirical Investigation*, in J. Hooker - J. F. Hulpke - P. Madsen (a cura di), *International Corporate Responsibility Series*, vol. 3, *Controversies in International Corporate Responsibility*, Carnegie Mellon University, 2007, 207 ss.

P. Auger - T. M. Devinney - J. J. Louviere - P. F. Burke, *Do social product features have value to consumers?*, in *International Journal of Research in Marketing*, 2008, 183 ss.

G. Auzero, *Quelles entités au sein de l'unité économique et sociale?*, in *Semaine Sociale Lamy*, 4 febbraio 2019, supplemento

G. Aydin - K. Cattani - C. Druehl, *Global supply chain management*, in *Business Horizons*, 2014, IV, 453 ss.

C. Azémar - R. Desbordes, *Short-run Strategies for Attracting Foreign Direct Investment*, in *The World Economy*, 2010, 928 ss.

M. Bacchetta - V. Stolzenburg, *Trade, value chains and labor markets in advanced economies*, in Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019, 49 ss.

L. C. Backer, *Are Supply Chains Transnational Legal Orders? What We Can Learn from the Rana Plaza Factory Building Collapse*, in *UC Irvine Journal of International, Transnational & Comparative Law*, 2016, 11 ss.

L. C. Backer, *Moving forward the UN Guiding Principles for Business and Human Rights: Between Enterprise Social Norm, State Domestic Legal Orders*,

and the Treaty Law that Might Bind Them All, in *Fordham International Law Journal*, 2015, 457 ss.

L. C. Backer, *Multinational Corporations as Objects and Sources of Transnational Regulation*, in *ILSA Journal of International & Comparative Law*, 2008, 499 ss.

J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009

J. Bair, *Global Commodity Chains: Genealogy and Review*, in J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009, 1 ss.

J. Bair, *Global Capitalism and Commodity Chains: Looking Back, Going Forward*, in *Competition & Change*, 2005, 153 ss.

J. Bair - H. Ramsay, *MNCs and Global Commodity Chains: Implications for Labour Strategies*, in W. N. Cooke (a cura di), *Multinational Companies and Global Human Resource Strategies*, Praeger, 2003, 43 ss.

D. G. Baird, *In Coase's Footsteps*, in *University of Chicago Law Review*, 2003, 23 ss.

J. Baker, *Les accords mondiaux et la gouvernance à l'échelle planétaire*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 181 ss.

J. Baker, *Global Agreements and Protect, Respect, Remedy*, 2011

Y. Bakos - F. Marotta-Wurgler - D. R. Trossen, *Does anyone read the fine print? Consumer attention to standard-form contracts*, in *The Journal of Legal Studies*, 2014, 1 ss.

G. G. Balandi, *La direttiva comunitaria sul distacco dei lavoratori: un passo in avanti verso il diritto comunitario del lavoro*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 115 ss.

C. Balducci - M. L. Serrano (a cura di), *Atti del convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011

R. Baldwin - F. Robert-Nicoud, *Trade-in-goods and trade-in-tasks: An integrating framework*, in *Journal of International Economics*, 2014, 51 ss.

T. Ballarino, *Il lavoro nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in M. Corti (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, 2016, 95 ss.

M. V. Ballestrero, *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 371 ss.

K. Banks - E. Shilton, *Corporate commitments to freedom of association: Is there a role for enforcement under Canadian law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 495 ss.

F. Bano, *Sovranità regolativa e subordinazione del diritto del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2017, 15 ss.

F. Bano, *I confini della legalità. Distacco e manodopera low cost*, in D. Gottardi (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli, 2016, 223 ss.

F. Bano, *La territorialità del diritto. Distacco transnazionale di manodopera a basso costo*, in *Lavoro e Diritto*, 2015, 583 ss.

F. Bano, *Diritto del lavoro e libera prestazione di servizi nell'Unione europea*, Il Mulino, 2008

L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1901

M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010, 203 ss.

G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *Il nuovo quadro normativo dei Comitati aziendali europei. La Direttiva n. 2009/38 alla prova delle legislazioni nazionali*, Ediesse, 2012

G. Barbucci - G. Arrigo (a cura di), *I Comitati aziendali europei tra vecchio e nuovo diritto. Per una comune cultura negoziale europea*, Ediesse, 2010

A. G. Barna, *The Early Eight and the Future of Consumer Legal Activism to Fight Modern-Day Slavery in Corporate Supply Chains*, in *William & Mary Law Review*, 2018, 1449 ss.

C. Barnard - S. Deakin - G. Morris (a cura di), *The Future of Labour Law Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC*, Hart, 2004

J. Barreau - A. Ngaha, *L'impact des positionnements des négociateurs sur le contenu d'un accord-cadre international*, in *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2012, I, 76 ss.

J. Basedow - J. Rühl - F. Ferrari - P. de Miguel Asensio (a cura di), *Encyclopedia of Private International Law*, Elgar, 2017

F. Basenghi - L. E. Golzio - A. Zini (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Ipsosa, 2009

D. Baumann-Pauly - J. Nolan (a cura di), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*, Routledge, 2016

A. Baylos, *Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, 107 ss.

D. Bé, *A report on the European Commission initiative for a European framework for transnational collective bargaining*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 221 ss.

T. Beau de Loménie - S. Cossart, *Stakeholders and the Duty of Vigilance*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017

S. F. Befort, *Labor law and the double-breasted employer: A critique of the single employer and alter ego doctrines and a proposed reformulation*, in *Wisconsin Law Review*, 1987, 67 ss.

J. R. Bellace, *Pushback on the right to strike: Resisting the thickening of soft law*, A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 181 ss.

A. Bellavista, *Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro*, in A. Plaia (a cura di), *La competizione tra ordinamenti giuridici. Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo*, Giuffrè, 2007, 73 ss.

E. Bellisario, *Rischi di sostenibilità e obblighi di "disclosure": il d.lgs. n. 254/16 di attuazione della direttiva 2014/95/UE*, in *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, 2017, 19 ss.

S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019

- C. Belporo, *Les enjeux contemporains de l'encadrement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans la chaîne d'approvisionnement: le cas pratique de la tragédie au Bangladesh*, in *Revue du Droit du Travail*, 2016, 722 ss.
- A. Bénassy-Quéré - M. Coupet - T. Mayer, *Institutional Determinants of Foreign Direct Investment*, in *The World Economy*, 2007, 764 ss.
- T. Besedeš - C. Deck - S. Sarangi - M. Shor, *Reducing choice overload without reducing choices*, in *Review of Economics and Statistics*, 2014, 793 ss.
- M. Biagi, *Fortune smiles on the Italian EU Presidency: talking half-seriously about the posted workers and parental leave directives*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1996, 103 ss.
- M. Biagi, *La Direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e consultazione dei lavoratori: una prospettiva italiana*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 35 ss.
- M. Biagi, *Il lavoro in appalto nella CEE*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1990, 1965 ss.
- M. Biagi - M. Tiraboschi, *Forms of Employee Representational Participation*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 585 ss.
- M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 117 ss.
- M. Biasi, *I dubbi sull'attuale rilevanza dei gruppi di imprese nel diritto del lavoro. Le oscillazioni della giurisprudenza e la necessità di un intervento organico del legislatore in materia*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2011, 990 ss.
- S. Bijlmakers, *Corporate Social Responsibility, Human Rights, and the Law*, Routledge, 2018
- A. Biondi, *New life for the ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 105 ss.

A. Blackett, *Beyond standard setting: A study of ILO technical cooperation on regional labor law reform in West and Central Africa*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2011, 443 ss.

A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015

A. Blackett - A. Trebilcock, *Conceptualizing transnational labour law*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 3 ss.

R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014

R. Blanpain, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 3 ss.

R. Blanpain (a cura di), *The Laval and Viking cases. Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, Wolters Kluwer, 2009

R. Blanpain (a cura di), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXI Century. The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work. Public and Private Corporate Codes of Conduct*, Kluwer, 2000

R. Blanpain - M. Colucci, *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track. Global Compact, ILO Principles, NAFTA Agreement, OECD Guidelines*, Kluwer, 2004

R. C. Blitt, *Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embrasive Approach to Corporate Human Rights Compliance*, in *Texas International Law Journal*, 2012, 33 ss.

I. Boix Lluch, *Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE: la experiencia de Inditex*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015, 117 ss.

I. Boix Lluch - V. Garrido, *Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con Inditex. Una experiencia de Acción Sindical por una Globalización sostenible*, 2017, consultabile all'indirizzo https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2017/12/amg_inditex-balance-sindical.pdf (visitato nel settembre 2019)

- A. Bollani, *La somministrazione di lavoro liberalizzata (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. Magnani - A. Pandolfo - P. A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016, 155 ss.
- A. Bollani - P. A. Varesi (a cura di), *Contratto a tempo determinato e somministrazione. Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87*, Ipsoa, 2019
- G. Bolego, *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, 2011
- O. Bonardi, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 831 ss.
- O. Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, FrancoAngeli, 2001
- A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018
- J. Bonnitcha - R. McCorquodale, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *European Journal of International Law*, 2017, 899 ss.
- J. Bonnitcha - R. McCorquodale, *The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Rejoinder to John Gerard Ruggie and John F. Sherman, III*, in *European Journal of International Law*, 2017, 929 ss.
- M. Bordignon, *National Action Plans. A Pathway to Effective Implementation of the United Nations Guiding Principles?*, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 84 ss.
- M. Bordignon, *State Commitment in Implementing the UNGPs and the Emerging Regime of National Action Plans: A Comparative Analysis*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 117 ss.
- S. Borelli, *Social clauses in public contracts, the Posted Workers Directive and Article 49 EC: the Rüffert Case*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 358 ss.
- S. Borrelli - S. Cappuccio, *Chi monitora e come? Appunti sui meccanismi di supervisione dell'OIL*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 513 ss.

- V. Borghi - L. Dorigatti - L. Greco, *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, 2017
- A. Borin - M. Mancini, *La partecipazione dell'Italia alle catene globali del valore: evidenze dalle tavole input-output globali*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 69 ss.
- R. Bortone, *Spunti di riflessione in tema di Comitati Aziendali Europei*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 65 ss.
- M. Borzaga - M. Mazzetti, *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 447 ss.
- M. Borzaga - R. Salomone, *L'offensiva contro il diritto di sciopero e il sistema di monitoraggio dell'Oil*, in *Lavoro e Diritto*, 2015, 449 ss.
- N. Boschiero (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, 2009
- O. Boskovic, *Brèves remarques sur le devoir de vigilance et le droit international privé*, in *Recueil Dalloz*, 2016, 385 ss.
- S. Brabant - E. Savourey, *A Closer Look at the Penalties Faced by Companies*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017
- S. Brabant - E. Savourey, *Law on the Corporate Duty of Vigilance. A Contextualised Approach*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017
- S. Brabant - E. Savourey, *Scope of the Law on the Corporate Duty of Vigilance. Companies Subject to the Vigilance Obligations*, in *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires - Supplément à La Semaine juridique entreprise et affaires*, 14 dicembre 2017
- N. L. Bridgeman, *Human Rights Litigation Under the ATCA as a Proxy for Environmental Claims*, in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, 2003, 1 ss.
- V. Brino, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 553 ss.

- V. Brino, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi “esperimenti” regolativi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 171 ss.
- V. Brino, *L’impresa multinazionale e il rispetto dei core labour standards*, in A. Perulli - V. Brino, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, seconda ed., Giappichelli, 2015, 137 ss.
- V. Brino, *L’azione normativa dell’Organizzazione internazionale del lavoro nella promozione dei diritti sociali fondamentali*, in A. Perulli - V. Brino, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, seconda ed., Giappichelli, 2015, 29 ss.
- V. Brino, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell’Unione Europea*, Cedam, 2012
- V. Brino, *Gli equilibrismi della Corte di Giustizia: il caso Rüffert*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, 479 ss.
- V. Brino - E. Gragnoli, *Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 209 ss.
- M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012
- K. Bronfenbrenner, *No holds barred: The intensification of employer opposition to organizing*, in *EPI Briefing Papers*, n. 235, 2009
- G. D. Brown, *Effective protection of workers’ health and safety in global supply chains*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 35 ss.
- S. Bruno, *Dichiarazione “non finanziaria” e obblighi degli amministratori*, in *Rivista delle Società*, 2018, 974 ss.
- A. Bücker - W. Warneck (a cura di), *Viking - Laval - Rüffer: Consequences and policy perspectives*, ETUI, 2010
- K. Buhmann, *Business and human rights: Understanding the UN guiding principles from the perspective of transnational business governance interactions*, in *Transnational Legal Theory*, 2015, 399 ss.
- K. Buhmann, *The Danish CSR Reporting Requirement as Reflexive Law: Employing CSR as a Modality to Promote Public Policy Objectives through Law*, in *European Business Law Review*, 2013, 187 ss.

K. Buhmann, *The Development of the 'UN Framework': A Pragmatic Process Towards a Pragmatic Output*, in R. Mares (a cura di), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*, Martinus Nijhoff, 2012, 85 ss.

L. Bussoli, *Responsabilità sociale, codici di condotta e pratiche commerciali sleali*, in A. Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013, 167 ss.

M. C. Caillet, *Du devoir de vigilance aux plans de vigilance; quelle mise en oeuvre?*, in *Droit Social*, 2017, 819 ss.

M. C. Caillet, *Le devoir de vigilance et les relations d'affaires: vers une responsabilité collective?*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 515 ss.

L. Calcaterra, *La somministrazione di lavoro. Teorie e ideologie*, Editoriale Scientifica, 2017

G. Calvellini, *La responsabilità solidale al di là dei confini dell'appalto, fino alla subfornitura (e oltre)*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, II, 298 ss.

J. Campagna, *United Nations norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights: the international community asserts binding law on the global rule makers*, in *John Marshall Law Review*, 2003, 1205 ss.

L. Campling - J. Harrison - B. Richardson - A. Smith, *Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements*, in *International Labour Review*, 2016, 357 ss.

R. Cappariello (a cura di), *Global value chains: new evidence and implications*, Banca d'Italia, 2016

M. Capron, *Les ONG: contre-pouvoirs des puissances économiques?*, in Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 213 ss.

U. Carabelli, *Europa dei mercati e conflitto sociale*, Cacucci, 2009

U. Carabelli, *Note critiche a margine delle sentenze della Corte di Giustizia nei casi Laval e Viking*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2008, 147 ss.

U. Carabelli, *Una sfida determinante per il futuro dei diritti sociali in Europa: la tutela dei lavoratori di fronte alla libertà di prestazione dei servizi nella CE*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2007, I, 33 ss.

F. Carinci - A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, seconda ed., Giappichelli, 2018

M. T. Carinci, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, 733 ss.

M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015

M. T. Carinci, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di somministrazione*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 1 ss.

M. T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, terza ed., Giappichelli, 2013

M. T. Carinci, *Il concetto di appalto rilevante ai fini delle tutele giuslavoristiche e la distinzione da fattispecie limitrofe*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 3 ss.

M. T. Carinci, *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti. Art. 2127*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile - Commentario*, Giuffrè, 2000

M. T. Carinci, *L'unicità del datore di lavoro - quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse - è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007, 1019 ss.

M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011

C. Carini - L. Rocca - M. Veneziani - C. Teodori, *Ex-Ante Impact Assessment of Sustainability Information - The Directive 2014/95*, in *Sustainability*, 2018, 560 ss.

- R. Carlson, *The Small Firm Exemption and the Single Employer Doctrine in Employment Discrimination Law*, in *St. John's Law Review*, 2006, 1197 ss.
- G. Carosielli, *La responsabilità solidale del committente nell'attuazione della direttiva enforcement sui lavoratori distaccati*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 252 ss.
- D. Carter, *Equal Pay for Equal Work in the Same Place? Assessing the Revision to the Posted Workers Directive*, in *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 2018, 31 ss.
- B. Caruso, *I diritti sociali fondamentali dopo il Trattato di Lisbona (tanto tuonò che piovve)*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona"* .INT, 81/2010
- B. Caruso, *Gli esiti della globalizzazione: disintegrazione o trasformazione del diritto del lavoro?*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, 2001, 207 ss.
- S. A. Carvell - D. Sherwyn, *It is time for something new: a 21st century joint-employer doctrine for 21st century franchising*, in *American University Business Law Review*, 2015, 5 ss.
- G. Casale, *Il ruolo dell'ILO negli ultimi cent'anni*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 2
- G. Casale - T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018
- G. Casale (a cura di), *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, Hart, 2011
- G. Casale, *The Employment Relationship: A General Overview*, in G. Casale (a cura di), *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, Hart, 2011, 1 ss.
- S. Cassar, *Il distacco transnazionale intracomunitario*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2019, 283 ss.
- D. Cassell - A. Ramasastry, *White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights*, in *Notre Dame Journal of International Comparative Law*, 2016, 1 ss.
- O. Cattaneo - G. Gereffi - C. Staritz (a cura di), *Global value chains in a postcrisis world: a development perspective*, World Bank, 2010

C. Cester - E. Pasqualetto, *Il campo di applicazione dell'art. 26 del Testo Unico n. 81/2008*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 99 ss.

R. Chambers - A. Yilmaz-Vastardis, *The New EU Rules on Non-Financial Reporting: Potential Impacts on Access to Remedy*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 18 ss.

A. Chan, *Corporate Accountability and the Potential for Workers' Representation in China*, in K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010, 213 ss.

A. Chan - R. J. S. Ross, *Racing to the bottom: international trade without a social clause*, in *Third World Quarterly*, 2003, 1011 ss.

L. Cherubini - B. Los, *Regional employment patterns in a globalizing world: a tale of four Italies*, in R. Cappariello (a cura di), *Global value chains: new evidence and implications*, Banca d'Italia, 2016, 213 ss.

W. Chiaromonte, *"Cercavamo braccia, sono arrivati uomini". Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, 321 ss.

P. Chieco, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, 997 ss.

P. Chieco, *La nozione comunitaria di "gruppo di imprese" ed i suoi riflessi nell'ordinamento italiano: prime considerazioni*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 83 ss.

M. Cirioni, *Case Study Salini-Impregilo*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 37 ss.

S. H. Cleveland, *The Kiobel Presumption and Extraterritoriality*, in *Columbia Journal of Transnational Law*, 2013, I, 8 ss.

S. Coleman, *Enforcing international framework agreements in US courts: a contract analysis*, in *Columbia Human Rights Law Review*, 2010, 601 ss.

A. G. Colenbrander, *International Framework Agreements. An analysis of the international framework agreement as an instrument for improving working standards in global business operations*, in *Utrecht Law Review*, 2016, 109 ss.

S. Coliver - J. Green, - P. Hoffman, *Holding human rights violators accountable by using international law in US courts: Advocacy efforts and complementary strategies*, in *Emory International Law Review*, 2005, 169 ss.

H. Collins, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990, 353 ss.

H. Collins, *Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration*, in *Modern Law Review*, 1990, 731 ss.

C. Colloca - A. Corrado (a cura di), *La globalizzazione delle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia*, FrancoAngeli, 2013

Commissione delle Comunità Europee, *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, COM(2008) 419 final, 2 luglio 2008

Commissione delle Comunità Europee, *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511, 2 luglio 2008

Commissione delle Comunità Europee, *Second study seminar "Transnational Agreements". Working document n°3 – Complementary Study. First findings*, 2006

Commissione Europea, *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*, SWD(2012) 264 final, 10 settembre 2012

L. Compa, *Quo Vadis, USA? The United States and the OECD Guidelines since the 2011 review*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 89 ss.

L. Compa - S. F. Diamond (a cura di), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, University of Pennsylvania Press, 2003

Confindustria - Centro Studi, *Innovazione: gli effetti su lavoro e performance delle imprese. La posizione dell'Italia nelle catene globali del valore*, SIPI Editore, 2017

W. N. Cooke (a cura di), *Multinational Companies and Global Human Resource Strategies*, Praeger, 2003

L. Corazza, *Verso un nuovo diritto internazionale del lavoro?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2019, 487 ss.

L. Corazza, *Il “nuovo” caporalato e il mercato del lavoro degli immigrati*, in *Agricoltura, Istituzioni e Mercati*, 2011, vol. 2, 71 ss.

L. Corazza, *Dall’accentramento alla moltiplicazione delle responsabilità: un nuovo concetto di datore di lavoro?*, in Aa. Vv., *La figura del datore di lavoro: articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D’Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI congresso nazionale di diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, 2010, 297 ss.

L. Corazza, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in Aa. Vv., *Annali 10/2008*, Università degli Studi del Molise - Dipartimento di scienze giuridico-sociali e dell’amministrazione, AGR, 2009, 93 ss.

L. Corazza, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004

L. Corazza, *Appalti «interni» all’azienda: inadeguatezza del criterio topografico alla luce delle tecniche di esternalizzazione dell’impresa*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1998, 854 ss.

L. Corazza, *Appunti in tema di obbligazioni solidali e rapporto di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1997, I, 77 ss.

L. Corazza - O. Razzolini, *Who is an employer?*, in M. W. Finkin - G. Mundlak (a cura di), *Comparative Labor Law*, Elgar, 2015, 132 ss.

L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014

C. Cordella, *Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, 521 ss.

M. E. Corrao, *I rapporti di lavoro nella Convenzione Europea sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, in *Rivista di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 1984, 79 ss.

S. M. Corso, *La solidarietà oltre l'appalto: la responsabilità tra committente e vettore per i trattamenti retributivi, contributivi ed assicurativi dei lavoratori*

nell'autotrasporto di cose, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, I, 319 ss.

M. Corti, *The decentralisation of the collective bargaining system as a flexicurity strategy. A comparative overview*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 405 ss.

M. Corti (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, 2016

M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012

M. Corti, *Le decisioni ITF e Laval della Corte di Giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa Sociale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, 249 ss.

M. Corti - A. Sartori, *Legislazione in materia di lavoro. L'esordio del Governo Giallo-Blu: il Decreto Dignità (rinvio). La nuova Direttiva europea sul distacco transnazionale di lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, III, 243 ss.

S. Cossart - J. Chaplier - T. B. de Lomenie, *The French law on duty of care: A historic step towards making globalization work for all*, in *Business and Human Rights Journal*, 2017, 317 ss.

A. Costa, *Sulla differente nozione di distacco nella disciplina dell'ordinamento interno e comunitario. Una semplice traduzione erronea?*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 2011, 519 ss.

E. Cotton, *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*, Middlesex University Press, 2009

J. D. R. Craig - M. Lynk, *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press, 2006

J. Cremers - A. Kaliga - A. Oberdieck (a cura di), *DimasoLab Directive 2014/95/EU: Impact assessment on labour relations*, Arbeit und Leben, 2018

J. Cruz Villalón, *Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1994, 7 ss.

N. Cuzacq, *Le mécanisme du Name and Shame ou la sanction médiatique comme mode de régulation des entreprises*, in *Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique*, 2017, 473 ss.

- N. Cuzacq, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre: Acte II, scène 1*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 1049 ss.
- N. Cuzacq, *Commentaire des propositions de loi relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Revue de Droit du Travail*, 2014, 265 ss.
- C. A. D'Amore, *Sosa v. Alvarez-Machain and the Alien Tort Statute: How wide has the door to human rights litigation been left open?*, in *Akron Law Review*, 2006, 593 ss.
- M. D'Antona, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998, I, 311 ss.
- F. D'Attilia, (voce) *Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XXV, 1991
- L. d'Avout - S. Bollée, *Droit du commerce international*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 2054 ss.
- I. da Costa - U. Rehfeldt, *Transnational Company Agreements on restructuring at EU level*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 52 ss.
- I. da Costa - U. Rehfeldt, *Transnational collective bargaining at company level: historical developments*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 43 ss.
- S. Dagron - A. S. Dupont - K. Lempen (a cura di), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après? Actes du colloque organisé par le Pôle Berenstein à l'occasion des 100 ans de l'Organisation internationale du Travail*, Université de Genève - Pôle Berenstein - Editions Juridique Libres, 2019
- Y. Dahan - H. Lerner - F. Milman-Sivan, *The Guiding Principles for Business and Human Rights: Labour Violations and Shared Responsibility*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 425 ss.
- A. Danis-Fatôme - G. Viney, *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Recueil Dalloz*, 2017, 1610 ss.

I. Daugareilh (a cura di), *L'accès à la justice sociale: la place du juge et des corps intermédiaires. Approche comparative et internationale*, Bruylant, 2019

I. Daugareilh, *La mondialisation de l'économie: un défi du XXI siècle pour l'OIT*, in S. Dagon - A. S. Dupont - K. Lempen (a cura di), *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après? Actes du colloque organisé par le Pôle Berenstein à l'occasion des 100 ans de l'Organisation internationale du Travail*, Université de Genève - Pôle Berenstein - Editions Juridique Libres, 2019, 37 ss.

I. Daugareilh, *French-style due diligence: an opportunity for International Framework Agreements?*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 78 ss.

I. Daugareilh, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciias y promesas*, in W. Sanguineti Raymond - J. B. Vivero Serrano (a cura di), *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*, Comares, 2018, 357 ss.

I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017

I. Daugareilh, *Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 55 ss.

I. Daugareilh (a cura di), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010

I. Daugareilh, *La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, in I. Daugareilh (a cura di), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, 2010, 429 ss.

I. Daugareilh, *Responsabilidad social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, 77 ss.

I. Daugareilh, *The case for legislation governing the international dimension of corporate social responsibility Conclusions of the Ester research report*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 143 ss.

I. Daugareilh, *Employee participation, ethics and corporate social responsibility*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 93 ss.

- I. Daugareilh (a cura di), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant - LGDJ, 2005
- I. Daugareilh, *La contrattazione collettiva internazionale*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 599 ss.
- G. Davidov, *Comment on Alan Hyde: The Perils of Economic Justifications for International Labor Standards*, in *Law & Ethics of Human Rights*, 2009, 180 ss.
- G. Davidov, *Joint employer status in triangular employment relationships*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2004, 727 ss.
- G. Davidov - B. Langille (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart, 2006
- P. Davies, *Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?*, in *Common Market Law Review*, 1997, 3, 592 ss.
- P. Davies - M. Freedland, *The Complexities of the Employing Enterprise*, in G. Davidov - B. Langille (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart, 2006, 273 ss.
- P. Davies - M. Freedland, *Changing Perspectives Upon the Employment Relationship in British Labour Law*, in C. Barnard - S. Deakin - G. Morris (a cura di), *The Future of Labour Law Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC*, Hart, 2004, 129 ss.
- R. B. Davies - K. C. Vadlamannati, *A race to the bottom in labor standards? An empirical investigation*, in *Journal of Development Economics*, 2013, 1 ss.
- S. Davies - G. Williams - N. Hammer, *Organizing networks and alliances: international unionism between the local and the global*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 201 ss.
- L. De Benedictis - L. Tajoli, *La centralità dell'Italia nelle reti internazionali di scambio e di produzione*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 78 ss.
- D. De Felice - A. Graf, *The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Journal of Human Rights Practice*, 2015, 40 ss.

- R. De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 13 ss.
- R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, I, 3 ss.
- R. De Luca Tamajo, *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2003, I, 167 ss.
- R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, sesta ed., Cedam, 2017
- C. de Martino - M. Lozito - D. Schiuma, *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, 313 ss.
- K. H. de Roo, *The Role of the EU Directive on Non-financial Disclosure in Human Rights Reporting*, in *European Company Law*, 2015, 278 ss.
- A. De Salvia, *Non c'è due senza tre: la Corte di Giustizia nel caso Rüffert*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2008, 1415 ss.
- O. De Schutter, *Towards a New Treaty on Business and Human Rights*, in *Business and Human Rights Journal*, 2016, 41 ss.
- O. de Schutter, *The Accountability of Multinationals for Human Rights Violations in European Law*, in P. Alston (a cura di), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press, 2005, 227 ss.
- G. De Simone, *Confini dell'impresa, esercizio di poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in Aa. Vv., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, tomo I, Cacucci, 2015, 273 ss.
- G. De Simone, *I gruppi di imprese*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1509 ss.
- G. De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, 1995
- S. Deakin, *Labour standards, social rights and the market: "inderogability" reconsidered*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2013, 549 ss.

S. Deakin, *Regulatory competition after Laval*, in *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2008, 581 ss.

S. Deakin, *The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law*, in *Industrial Law Journal*, 2001, 72 ss.

A. Defossez, *Directive 2014/67/EU on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 677 ss.

M. Del Frate, *La Corte costituzionale sull'applicabilità della responsabilità solidale alla subfornitura: condivisibile il risultato ma non il metodo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 611 ss.

R. Del Punta, *Lost in Externalisation: A Regulatory Failure of Labour Law?*, in A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017, 93 ss.

R. Del Punta, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, I, 129 ss.

R. Del Punta, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, I, 2000, 49 ss.

R. Del Punta, *La direttiva europea sui comitati aziendali. Profili analitici e sistematici*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 71 ss.

H. Delannoy, *Devoir de vigilance des entreprises à l'égard de leurs fournisseurs étrangers: quels enjeux?*, in *Recueil Dalloz*, 2015, 1088 ss.

G. Delautre, *Decent work in global supply chains: An internal research review*, International Labour Office, Research Department Working Paper No. 47, 2019

M. Delfino, *"Multinationality with Variable Geometry" and the EU Legal Order*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 85 ss.

B. Delzangles, *L'obligation de protéger les droit de l'homme contre les atteintes commises par les entreprises*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 83 ss.

S. Deva, *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business*, Routledge, 2012

S. Deva, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies*, in *European Company Law*, 2012, 101 ss.

S. Deva - D. Bilchitz (a cura di), *Building a treaty on business and human rights: context and contours*, Cambridge University Press, 2017

S. Deva - D. Bilchitz (a cura di), *Human Rights Obligations of Business Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013

T. M. Devinney - P. Auger - M. Eckhardt, *The Myth of the Ethical Consumer*, Cambridge University Press, 2010

G. Dewit - H. Görg - C. Montagna, *Should I stay or should I go? Foreign direct investment, employment protection and domestic anchorage*, in *Review of world Economics*, 2009, 93 ss.

L. Di Salvatore, *Rete-soggetto e codatorialità*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 243 ss.

J. M. Diller, *Pluralism and privatization in transnational labour regulation: Experience of the International Labour Organization*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 329 ss.

J. M. Diller, *Social conduct in transnational enterprise operations: the role of the International Labour Organization*, in R. Blanpain (a cura di), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXI Century. The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work. Public and Private Corporate Codes of Conduct*, Kluwer, 2000, 17 ss.

D. Diverio (coord.), *Regolamento (CE) 17 giugno 2008, n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I)*, in R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, sesta ed., Cedam, 2017, 2571 ss.

D. Diverio, *Dalla Corte di giustizia un'importante precisazione sulla giurisdizione nelle controversie di lavoro relative al personale di cabina*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, II, 872 ss.

W. S. Dodge, *Corporate Liability Under the US Alien Tort Statute: A Comment on Jesner v Arab Bank*, in *Business and Human Rights Journal*, 2019, 131 ss.

J. Donaghey - J. Reinecke, *When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility - A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as*

Responses to the Rana Plaza Disaster, in *British Journal of Industrial Relations*, 2018, 14 ss.

D. J. Doorey, *Who Made That: Influencing Foreign Labour Practices through Reflexive Domestic Disclosure Regulation*, in *Osgoode Hall Law Journal*, 2005, 353 ss.

L. Dorigatti, *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro «formale» e «sostanziale»*, in *Stato e Mercato*, 2015, 281 ss.

F. Dorssemont - K. Lörcher - I. Schömann (a cura di), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart, 2013

A. Dossena - E. Salmaso, *La riduzione dell'elasticità del commercio al PIL: la composizione settoriale e geografica*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 28 ss.

R. C. Drouin, *Freedom of association in international framework agreements*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 215 ss.

R. C. Drouin, *The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 237 ss.

J. L. Duanmu, *A race to lower standards? Labor standards and location choice of outward FDI from the BRIC countries*, in *International Business Review*, 2014, 620 ss.

P. Dufourq, *Devoir de vigilance des multinationales: quelles évolutions?*, in *Dalloz Actualité*, 1 marzo 2017

L. Dumas, *L'action du BIT en matière de RSE: l'exemple Better Work*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 461 ss.

M. Dumas, *Three Misunderstandings about Consumocratic Labor Law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2013, 67 ss.

J. J. du Plessis - U. Varottil - J. Veldman (a cura di), *Globalisation of Corporate Social Responsibility and its Impact on Corporate Governance*, Springer, 2018

A. Duval - E. Partiti, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights in (National) Action: The Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile*, in *Netherlands Yearbook of International Law*, 2018, 381 ss.

M. Ebert, *French Fries, Franchisees, and the FMLA: Understanding the McDonald's Decision and What It May Mean for Expanding Franchisor Joint Liability*, in *Journal of Corporation Law*, 2016, 239 ss.

S. Eckert, *The Business Transparency on Trafficking and Slavery Act: Fighting Forced Labor in Complex Global Supply Chains*, in *Journal of International Business & Law*, 2013, 383 ss.

G. M. Eckhardt - R. Belk - T. M. Devinney, *Why don't consumers consume ethically?*, in *Journal of Consumer Behaviour*, 2010, 426 ss.

F. Economou - C. Hassapis - N. Philippas - M. Tsionas, *Foreign Direct Investment Determinants in OECD and Developing Countries*, in *Review of Development Economics*, 2017, 527 ss.

N. Egels-Zandén, *TNC motives for signing international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 529 ss.

N. Egels-Zandén, *Suppliers' compliance with MNCs' codes of conduct: Behind the scenes at Chinese toy suppliers*, in *Journal of Business Ethics*, 2007, 45 ss.

N. Egels-Zandén - N. Hansson, *Supply Chain Transparency as a Consumer or Corporate Tool: The Case of Nudie Jeans Co.*, in *Journal of Consumer Policy*, 2016, 377 ss.

B. Egelund Olsen - K. Engsig Sørensen, *Strengthening the Enforcement of CSR Guidelines: Finding a New Balance between Hard Law and Soft Law*, in *Legal Issues of Economic Integration*, 2014, 9 ss.

S. P. Emiliani, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, 493 ss.

C. Engels, *Transnational Information and Consultation: The Recast European Works Council Directive*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 647 ss.

Y. Erkens, *Dutch Sector Agreements – innovation in corporate social responsibility (CSR) and CSR compliance*, in G. Casale - T. Treu (a cura di),

Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security, Giappichelli, 2018, 555 ss.

J. Esbenshade, *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers, and the Global Apparel Industry*, Temple University Press, 2004

M. Esposito, *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell'impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, 749 ss.

M. Esposito, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 603 ss.

Eurofound, *Future of manufacturing in Europe. Reshoring in Europe: Overview 2015-2018*, Publications Office of the European Union, 2019

Eurostat, *Globalisation patterns in EU trade and investment*, Publications Office of the European Union, 2017

P. Fairbrother - C. Lévesque - M. A. Hennebert (a cura di), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, 2013

B. Faracik, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Parlamento Europeo, 2017

M. Fasciglione, *The Enforcement of Corporate Human Rights Due Diligence: From the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to the Legal Systems of EU Countries*, in *Human Rights & International Legal Discourse*, 2016, 94 ss.

B. Fasterling - G. Demuijnck, *Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in *Journal of Business Ethics*, 2013, 799 ss.

A. X. Fellmeth, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.: A New Standard for the Enforcement of International Law in US Courts*, in *Yale Human Rights & Development Law Journal*, 2002, 241 ss.

E. Felten, *Directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1535 ss.

- R. Fentiman, *Forum non conveniens*, in J. Basedow - J. Rühl - F. Ferrari - P. de Miguel Asensio (a cura di), *Encyclopedia of Private International Law*, Elgar, 2017, 798 ss.
- J. Fernández Gaztea - A. Muñoz Fernández, *Comply or Explain in the EU, or the New Human Rights Reporting Obligation: An Analysis of Directive 2014/95/EU*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2017, 285 ss.
- V. Ferrante, *Appalti, supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro schiavistico*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2018, 1061 ss.
- V. Ferrante - M. Bricchi, *Solidarietà e responsabilità del committente nella disciplina dell'appalto alla luce della più recente giurisprudenza*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2012, II, 463 ss.
- M. Ferraresi, *L'adempimento datoriale degli obblighi giuslavoristici: strumenti volontari e incentivanti tra diritto e responsabilità sociale d'impresa*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, 443 ss.
- M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012
- M. Ferraresi, *Responsabilità sociale dell'impresa*, in M. Pedrazzoli (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, vol. 2, *Impresa*, Bononia University Press, 2010, 111 ss.
- F. Ferrari - S. Leible (a cura di), *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier, 2009
- L. Ficari, (voce) *Lavoro (legge applicabile al contratto di)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1995
- M. Fichter - M. Helfen - J. Sydow, *Regulating labor relations in global production networks: Insights on International Framework Agreements*, in *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2011, 69 ss.
- M. Fichter - M. Helfen - K. Schiederig, *Transnational Solidarity around Global Production Networks? Reflections on the Strategy of International Framework Agreements*, in P. Fairbrother - C. Lévesque - M. A. Hennebert (a cura di), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, 2013, 203 ss.
- M. Fichter - D. Stevis, *Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA*, Friedrich Ebert Stiftung, 2013
- J. C. Fillon, *Le détachement de travailleurs salariés version sécurité sociale (coordination des systèmes): la loi de l'État d'envoi*, in *Droit Social*, 2016, 609 ss.

- M. W. Finkin - G. Mundlak (a cura di), *Comparative Labor Law*, Elgar, 2015
- L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014
- R. J. Flanagan, *Globalization and labor conditions: working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford University Press, 2006
- R. Foglia - R. Cosio (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Giuffrè, 2011
- M. Forlivesi, *Sulla funzione anticoncorrenziale del CCNL*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, 838 ss.
- D. P. Forsythe (a cura di), *The United Nations in the world political economy. Essays in Honour of Leon Gordenker*, Palgrave Macmillan, 1989
- M. Frapard, *La protection des droits sociaux fondamentaux des travailleurs dans les entreprises transnationales. Réflexions à partir de la Convention de Danone sur l'emploi durable et l'accès aux droits du 15 mars 2016*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 49 ss.
- L. Fransen, *Why Do Private Governance Organizations not Converge? A Political-Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation*, in *Governance*, 2011, 359 ss.
- M. Franzen, *Conflicts of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 245 ss.
- P. Franzina, *Questioni relative al distacco del lavoratore nel diritto internazionale privato della Comunità europea*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 97 ss.
- M. Freedland - J. Prassl (a cura di), *EU Law in the Member States. Viking, Laval and Beyond*, Hart, 2014
- G. Frosecchi, *The relationship between ETUFs and EWCs, with a focus on their role as bargaining agents*, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 269 ss.
- M. Fuchs, *Posting. The legal panorama of European labour and social security law*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, I, 3 ss.

J. Fudge, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, in G. Davidov - B. Langille (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart, 2006, 295 ss.

J. Fudge, *Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation*, in *Osgoode Hall Law Journal*, 2006, 609 ss.

J. Fudge - K. Zavitz, *Vertical Disintegration and Related Employers: Attributing Employment-Related Obligations in Ontario*, in *Canadian Labor & Employment Law Journal*, 2006, 107 ss.

I. Fuks, *Sosa v. Alvarez-Machain and the Future of ATCA Litigation: Examining Bonded Labor Claims and Corporate Liability*, in *Columbia Law Review*, 2006, 112 ss.

F. Gadaleta, *Sulla possibile incostituzionalità dell'articolo 29 del decreto legislativo n. 276/2003: quando l'incertezza sulla nozione di appalto ai fini del diritto del lavoro lede i diritti dei lavoratori di un'impresa in subfornitura*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 489 ss.

N. Galarraga Gortázar, *El derrumbe en Bangladesh eleva la presión sobre firmas textiles occidentales*, in *El País*, 28 aprile 2013

D. Gallin, *International Framework Agreements: A reassessment*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 15 ss.

D. Gallois-Cochet, *Le périmètre du devoir de vigilance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 45 ss.

G. Gamberini - D. Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2014, 182 ss.

R. A. Garcia, *Modern Accountability for a Modern Workplace: Reevaluating the National Labor Relations Board's Joint Employer Standard*, in *George Washington Law Review*, 2016, 741 ss.

M. K. García Landaburu, *Los mecanismos de participación de las organizaciones sindicales en la verificación del cumplimiento del código de conducta de Inditex*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 677 ss.

A. García Laso, *Aspectos económicos de la internacionalización de las empresas españolas*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 61 ss.

M. A. García-Muñoz Alhambra, “*Multilateral*” *framework agreements: a milestone in transnational labour law?*, in A. Perulli (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 91 ss.

M. A. García-Muñoz Alhambra - B. T. Haar - A. Kun, *Soft on the inside, Hard on the outside: an analysis of the legal nature of new forms of International Labour Law*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, 337 ss.

D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in Aa. Vv., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, 17 ss.

D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017

D. Garofalo, *Il perdurante divieto di interposizione*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 3 ss.

D. Garofalo, *Le fattispecie contermini all’appalto*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 159 ss.

R. Geiger, *Instruments internationaux de responsabilité de l’entreprise: le rôle de l’OCDE*, in I. Daugareilh (a cura di), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Bruylant, 2010, 413 ss.

G. Gereffi, *Global Value Chains in a Post-Washington Consensus World*, in *Review of International Political Economy*, 2013, 9 ss.

G. Gereffi - S. Frederick, *The global apparel value chain, trade and the crisis: challenges and opportunities for developing countries*, in O. Cattaneo - G. Gereffi - C. Staritz (a cura di), *Global value chains in a postcrisis world: a development perspective*, World Bank, 2010, 157 ss.

G. Gereffi, *The new offshoring of jobs and global development*, International Institute for Labour Studies, 2006

- G. Gereffi, *Global Commodity Chains: New Forms of Coordination and Control among Nations and Firms in International Industries*, in *Competition & Change*, 1996, 427 ss.
- G. Gereffi, *The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks*, in G. Gereffi - M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity chains and global capitalism*, Greenwood, 1994, 95 ss.
- G. Gereffi - J. Humphrey - T. Sturgeon, *The governance of global value chains*, in *Review of International Political Economy*, 2005, 78 ss.
- G. Gereffi - R. Kaplinsky - J. Humphrey - T. J. Sturgeon, *Introduction: Globalisation, Value Chains and Development*, in *IDS bulletin*, 2001, 1 ss.
- G. Gereffi - M. Korzeniewicz (a cura di), *Commodity chains and global capitalism*, Greenwood, 1994
- G. Gereffi - F. Mayer, *Globalization and the demand for governance*, in G. Gereffi, *The new offshoring of jobs and global development*, International Institute for Labour Studies, 2006, 39 ss.
- B. Gernigon - A. Odero - H. Guido, *ILO principles concerning the right to strike*, in *International Labour Review*, 1998, 441 ss.
- P. Gibbon - J. Bair - S. Ponte, *Governing global value chains: an introduction*, in *Economy and society*, 2008, 315 ss.
- J. L. Gil y Gil, *Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell'OIL*, in M. Corti (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, 2016, 21 ss.
- C. Gimenez - E. M. Tachizawa, *Extending sustainability to suppliers: a systematic literature review*, in *Supply Chain Management*, 2012, 531 ss.
- C. Gironde - G. Carbonnier (a cura di), *The ILO @ 100 Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, Brill - Nijhoff, 2019
- S. Giubboni, *Diritto del lavoro europeo: una introduzione critica*, Cedam, 2017
- S. Giubboni, *Libertà economiche fondamentali, circolazione dei servizi e diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2015, I, 811 ss.

- S. Giubboni, *Diritti e solidarietà in Europa. I modelli sociali nazionali nello spazio giuridico europeo*, Il Mulino, 2012
- S. Giubboni, *Norme imperative applicabili al rapporto di lavoro, disciplina del distacco ed esercizio di libertà comunitarie*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2008, 543 ss.
- S. Giubboni - G. Orlandini, *Mobilità del lavoro e dumping sociale in Europa, oggi*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, 907 ss.
- S. Giubboni - G. Orlandini, *La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea. Principi e tendenze*, Il Mulino, 2007
- M. Giuliano - P. Lagarde, *Relazione sulla convenzione relativa alla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali*, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee*, N. C 282/1, 31 ottobre 1980
- A. Giunta - S. Nenci - P. Montalbano, *L'Italia e le imprese italiane nelle Catene Globali del Valore: un'analisi micro-macro*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 166 ss.
- M. Gnes, *La scelta del diritto. Concorrenza tra ordinamenti, arbitraggi, diritto comune europeo*, Giuffrè, 2004
- A. L. Goldman, *Enforcement of international framework agreements under US law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 605 ss.
- B. Goldstein - M. Linder - L. E. Norton - C. K. Ruckelshaus, *Enforcing fair labor standards in the modern American sweatshop: Rediscovering the statutory definition of employment*, in *UCLA Law Review*, 1998, 983 ss.
- J. Gosling - F. Jia - Y. Gong - S. Brown, *The role of supply chain leadership in the learning of sustainable practice: toward an integrated framework*, in *Journal of Cleaner Production*, 2016, 1458 ss.
- D. Gottardi, *Corporate Social Responsibility - from a unilateral employer choice to a matter of collective bargaining: Contractual Social Responsibility*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 60 ss.
- D. Gottardi (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli, 2016

D. Gottardi, *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione Europea*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010, 509 ss.

V. Grado, *EU Approaches on "Conflict Minerals". Are They Consistent with the UN/OECD Supply Chain Due Diligence Standards?*, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 157 ss.

M. Grandi, (voce) *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XXII, 1990

M. Grandi, (voce) *Rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia del Diritto*, vol. XXXVIII, Giuffrè, 1987, 313 ss.

M. G. Greco, *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017

M. G. Greco, *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 117 ss.

J. H. Grimm - J. S. Hofstetter - J. Sarkis, *Critical factors for sub-supplier management: A sustainable food supply chains perspective*, in *International Journal of Production Economics*, 2014, 159 ss.

D. Grimshaw - J. Rubery, *Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2005, 1027 ss.

J. A. Gross (a cura di), *Workers' Rights as Human Rights*, Cornell University Press, 2003

G. M. Grossman - E. Rossi-Hansberg, *Trading tasks: A simple theory of offshoring*, in *American Economic Review*, 2008, 1978 ss.

V. Gruber - B. B. Schlegelmilch, *How Techniques of Neutralization Legitimize Norm- and Attitude-Inconsistent Consumer Behavior*, in *Journal of Business Ethics*, 2014, 29 ss.

U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015

U. Grušić, *Should the Connecting Factor of the Engaging Place of Business Be Abolished in European Private International Law?*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 2013, 173 ss.

U. Grušić, *The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law*, in *The Modern Law Review*, 2012, 722 ss.

A. Guamán Hernández - G. Moreno González, *Empresas transnacionales y Derechos Humanos. La necesidad de un Instrumento Vinculante*, Bomarzo, 2018

F. Guarriello, *Learning by doing: negotiating (without rules) in the global dimension*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 17 ss.

F. Guarriello, *Quadro giuridico dei TCA: questioni aperte*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 13

F. Guarriello, *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 631 ss.

F. Guarriello, *La partecipazione dei lavoratori nella Società europea*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2003, 1 ss.

F. Guarriello, *La direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 27 ss.

F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018

C. Gulotta, *The First Two Decisions of the European Court of Justice on the Law Applicable to Employment Contracts*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2013, 584 ss.

C. Gulotta, *Etica e globalizzazione: riflessioni sui principi OCSE del 2011 per le imprese multinazionali e sui principi ONU in tema di affari e diritti umani*, in *Diritto del Commercio Internazionale*, 2012, 539 ss.

F. Hadwiger, *Contracting International Employee Participation. Global Framework Agreements*, Springer, 2018

F. Hadwiger, *Looking to the future: mediation and arbitration procedures for global framework agreements*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, 409 ss.

F. Hadwiger, *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains?*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 75 ss.

N. Hammer, *International framework agreements in the context of global production*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 89 ss.

N. Hammer, *International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2005, 511 ss.

N. Hammer - R. Plugor, *Near-sourcing UK apparel: value chain restructuring, productivity and the informal economy*, in *Industrial Relations Journal*, 2016, 402 ss.

C. Hannoun, *Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017*, in *Droit Social*, 2017, 806 ss.

Y. Hanoch - T. Rice J. Cummings - S. Wood, *How much choice is too much? The case of the Medicare prescription drug benefit*, in *Health Services Research*, 2009, 1157 ss.

V. Harper Ho, *"Comply or Explain" and the future of nonfinancial reporting*, in *Lewis & Clark Law Review*, 2017, 317 ss.

K. D. Harris, *The California Transparency in Supply Chains Act. A Resource Guide*, 2015

J. Haynes, *The Modern Slavery Act (2015): A Legislative Commentary*, in *Statute Law Review*, 2016, 33 ss.

M. Helfen - K. Schiederig, *Vers une gouvernance mondiale des relations professionnelles? La mise en œuvre d'accords-cadres internationaux en Inde*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 107 ss.

F. Hendrickx, *The development of transnational company agreements in Europe*, in *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft*, 2009, 412 ss.

M. A. Hennebert, *Les accords-cadres internationaux comme instrument de RSE: étude sur leur effectivité dans deux multinationales nord-américaines*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 127 ss.

M. A. Hennebert - R. Bourque, *Opening the Black Box of Cross-Border Union Alliances: A Case Study*, in P. Fairbrother - C. Lévesque - M. A. Hennebert (a cura di), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, 2013, 221 ss.

B. Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, Hart, 2005

B. Hepple, *New Approaches to International Labour Regulation*, in *Industrial Law Journal*, 1997, 353 ss.

B. Hepple, *Restructuring Employment Rights*, in *Industrial Law Journal*, 1986, 69 ss.

O. E. Herrnstadt, *Corporate social responsibility, international framework agreements and changing corporate behavior in the global workplace*, in *The Labor and Employment Law Forum*, 2013, 263 ss.

O. E. Hernstradt, *Are International Framework Agreements a Path to Corporate Social Responsibility?*, in *University of Pennsylvania Journal of Business & Employment Law*, 2009, 187 ss.

P. L. Hoffman, *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.: First Impressions*, in *Columbia Journal of Transnational Law*, 2013, I, 28 ss.

J. Holdcroft, *Supply chain justice through binding global agreements*, in *Global Worker*, 2018, 12 ss.

J. Holdcroft, *Transforming supply chain industrial relations*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 95 ss.

C. H. Hollweg, *Global value chains and employment in developing economies*, in Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019, 63 ss.

C. Holzmeyer, *Human rights in an era of neoliberal globalization: The Alien Tort Claims Act and grassroots mobilization in Doe v. Unocal*, in *Law & Society Review*, 2009, 271 ss.

R. Horsey, *Ending Forced Labour in Myanmar. Engaging a pariah regime*, Routledge, 2011

J. Hooker - J. F. Hulpke - P. Madsen (a cura di), *International Corporate Responsibility Series*, vol. 3, *Controversies in International Corporate Responsibility*, Carnegie Mellon University, 2007

M. Houwerzijl - S. Peters, *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, Eurofound, 2008

J. Humphrey - H. Schmitz, *Governance in global value chains*, in *IDS bulletin*, 2001, 19 ss.

J. Hunt, *Making the CAP Fit: Responding to the Exploitation of Migrant Agricultural Workers in the EU*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 131 ss.

A. Hyde, *The ILO in the Stag Hunt for Global Labor Rights*, in *Law & Ethics of Human Rights*, 2009, 154 ss.

L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018

L. Iapadre - M. Repole, *Scenario: la nuova geografia economica internazionale*, in L. Iapadre (coord.), *Le imprese italiane nelle reti produttive internazionali*, Tiburtini, 2018, 20 ss.

P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Aa. Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Cedam, 2000, 3 ss.

IGLP Law and Global Production Working Group, *The role of law in global value chains: a research manifesto*, in *London Review of International Law*, 2016, 57 ss

J. Illingworth, *Transnational Company Agreements: Issues, Approaches and Practices A guide for employers' organisations and companies*, ILO - International Training Centre, 2018

L. Imberti, *Il trattamento economico e normativo*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 63 ss.

L. Imberti, *Responsabilità datoriale congiunta*, in M. Pedrazzoli (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, vol. 2, *Impresa*, Bononia University Press, 2010, 101 ss.

IndustriALL, *Improved cooperation means better conditions for 600,000 workers*, 4 ottobre 2018, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/improved-cooperation-means-better-conditions-for-600000-workers> (visitato nel settembre 2019)

IndustriALL, *Effective implementation of GFAs in the garment industry*, 27 marzo 2018, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/effective-implementation-of-gfas-in-the-garment-industry> (visitato nel settembre 2019)

IndustriALL, *Bangladesh: Garment unions trained for effective implementation of GFAs*, 1 novembre 2017, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/bangladesh-garment-unions-trained-for-effective-implementation-of-gfas> (visitato nel settembre 2019)

IndustriALL, *Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts*, 7 gennaio 2016, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> (visitato nel settembre 2019)

IndustriALL, *Siemens anti-union campaign bullies workers out of organizing*, 13 settembre 2012, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/siemens-anti-union-campaign-bullies-workers-out-of-organizing> (visitato nel settembre 2019)

IndustriALL, *Siemens GFA put to early test in the US*, 28 agosto 2012, consultabile all'indirizzo <http://www.industriall-union.org/siemens-gfa-put-to-early-test-in-the-us> (visitato nel settembre 2019)

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), *Guide syndicale de la mondialisation*, 2004

International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations*, 2002

International Labour Office, *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*, quarta ed., International Labour Organization, 2019

International Labour Office, *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, International Labour Organization, 2017

International Labour Office, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Organization, 2016

International Labour Office, *Report IV Decent work in global supply chains*, ILC.105/IV, International Labour Organization, 2016

International Labour Office, *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, International Labour Organization, 2015

International Labour Office, *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*, seconda ed., International Labour Organization 2009

International Labour Office, *The Cost of Coercion*, International Labour Organization, 2009

International Labour Office, *A Global Alliance Against Forced Labour*, International Labour Organization, 2005

International Labour Office, *The employment relationship*, International Labour Organization, 2005

International Labour Office, *The scope of the employment relationship*, International Labour Organization, 2003

International Labour Office - Sectoral Policies Department (SECTOR), *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors Lessons learned from three case studies*, International Labour Organization, 2018

International Labour Office - Sectoral Policies Department (SECTOR), *Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains. Comparative Analysis of Opportunities and Challenges for Social and Economic Upgrading*, International Labour Organization, 2016

International Trade Union Confederation, *Scandal: inside global supply chains of 50 top companies. Frontlines Report 2016*

International Trade Union Confederation, *The United Nations “Protect, Respect, Remedy” Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights. A Guide for Trade Unionists*, 2012

International Transport Workers’ Federation - European Transport Workers’ Federation, *Transport giant served notice under duty of vigilance law in landmark legal move*, 1 ottobre 2019, consultabile all’indirizzo <https://www.etf->

europe.org/wp-content/uploads/2019/10/Press-Release-ENGLISH.pdf (visitato nell'ottobre 2019)

N. Irti, *Norma e luoghi. Problemi di geodiritto*, Laterza, 2001

S. S. Iyengar - M. R. Lepper, *When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?*, in *Journal of personality and social psychology*, 2000, 995 ss.

D. Izzi, *Lavoro negli appalti e dumping salariale*, Giappichelli, 2018

D. Izzi, *La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti di lavoro: sperimentazioni concluse e in corso*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, 810 ss.

D. Izzi, *La responsabilità solidale a tutela del lavoro esternalizzato: qualche spunto dal diritto dell'Unione Europea*, in *Lavoro e Diritto*, 2016, 35 ss.

D. Izzi, *Appalti e responsabilità solidale*, in M. Aimo - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 51 ss.

D. Izzi, *La responsabilità solidale negli appalti: una tutela in declino?*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2013, 635 ss.

R. Jagodzinski, *Transnational collective bargaining: a literature review*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 19 ss.

R. Jagodzinski, *European Works Councils and transnational company agreements - balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 157 ss.

T. Jaspers, *Effective transnational collective bargaining. Binding transnational company agreements: a challenging perspective*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 233 ss.

B. S. Javorcik - M. Spatareanu, *Do foreign investors care about labor market regulations?*, in *Review of World Economics*, 2005, 375 ss.

G. Jazottes, *Sous-traitance et “relation commerciale établie” au sens de l’article L. 442-6 du code de commerce: quelle pertinence pour le plan de vigilance?*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2018, n. 139

J. C. Jeffrey, *Tungsten is forever: Conflict minerals, Dodd-Frank, and the need for a European response*, in *New England Journal of International & Comparative Law*, 2012, 503 ss.

R. Jenkins - R. Pearson - G. Seyfang (a cura di), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*, Routledge, 2002

S. Jerbi, *Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next*, in *Human Rights Quarterly*, 2009, 299 ss.

X. Jiang - W. Milberg, *Capturing the jobs from globalization: trade and employment in global value chains*, in *Capturing the Gains - Working Papers*, 2013/30

Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade, *Hidden in Plain Sight. An inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia*, Commonwealth of Australia, 2017

Joint Standing Committee on Foreign Affairs, Defence and Trade, *Trading Lives: Modern Day Human Trafficking. Inquiry of the Human Rights Sub-Committee*, Commonwealth of Australia, 2013

Y. Jorens - S. Peters - M. Houwerzijl, *Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union*, Project DG EMPL/B2 - VC/2011/0015, 2012

D. J. Karp, *The Concept of Human Rights Protection and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in K. Mills - D. J. Karp (a cura di), *Human Rights Protection in Global Politics. Responsibilities of States and Non-State Actors*, Palgrave Macmillan, 2015, 137 ss.

D. Kiefer - C. Rada, *Profit maximising goes global: the race to the bottom*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2014, 1333 ss.

T. Kizu - S. Kühn - C. Viegelahn, *Linking jobs in global supply chains to demand*, in *International Labour Review*, 2018, on-line, consultabile all’indirizzo <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ilr.12102> (visitato nel settembre 2019)

- E. Kohlbacher - F. Marhold, *Occupational Health and Safety in Austria: "The Labour Inspectorate is Watching You"*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 29 ss.
- K. Kolben, *Dialogic Labor Regulation in the Global Supply Chain*, in *Michigan Journal of International Law*, 2015, 425 ss.
- K. Kolben, *Transnational labor regulation and the limits of governance*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2011, 403 ss.
- E. Kocher, *Private Standards between Soft Law and Hard Law: the German Case*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2002, 265 ss.
- R. Krause, *International Framework Agreements as Instrument for the Legal Enforcement of Freedom of Association and Collective Bargaining - The German Case*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, 749 ss.
- S. Kühn - C. Viegelahn, *Foreign trade barriers and jobs in global supply chains*, in *CEP Working Papers*, 2017/5
- B. Kytte - J. G. Ruggie, *Corporate Social Responsibility as Risk Management: A Model for Multinationals*, in *Corporate Social Responsibility Initiative Working Papers*, n. 10, 2005
- C. La Hovary, *A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization*, in *International Organizations Law Review*, 2015, 204 ss.
- C. La Hovary, *Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike*, in *Industrial Law Journal*, 2013, 338 ss.
- M. Lafargue, *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, LGDJ, 2017
- M. Lai, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2017
- T. Lakhani - S. Kuruvilla - A. Avgar, *From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2013, 440 ss.
- P. Lambertucci, *Area contrattuale e autonomia collettiva*, Aa. Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Cedam, 2000, 87 ss.

- T. Lambooy, *Corporate due diligence as tool to respect human rights*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2010, 404 ss.
- A. Lamine *Analyse de l'accord Umicore: négociation, mise en oeuvre et valeur juridique*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 79 ss.
- R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019
- B. A. Langille, *The curious incident of the ILO, Myanmar and forced labour*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 509 ss.
- B. A. Langille, *Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)*, in *European Journal of International Law*, 2005, 409 ss.
- C. Lazzari, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, FrancoAngeli, 2015
- S. Leader, *Enterprise-Network and Enterprise-Groups: Trends and National/International Experiences. The Duty of Care*, in A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017, 121 ss.
- V. A. Leary - D. Warner (a cura di), *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Martinus Nijhoff, 2006
- G. LeBaron - J. Lister - P. Dauvergne, *Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime*, in *Globalizations*, 2017, 958 ss.
- G. LeBaron - A. Rühmkorf, *Steering CSR Through Home State Regulation: A Comparison of the Impact of the UK Bribery Act and Modern Slavery Act on Global Supply Chain Governance*, in *Global Policy*, 2017, 15 ss.
- G. LeBaron - A. Rühmkorf, *The domestic politics of corporate accountability legislation: struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act*, in *Socio-Economic Review*, 2 dicembre 2017, on-line
- H. H. Lee - M. Lee - Y. J. Ma, *Consumer responses to company disclosure of socially responsible efforts*, in *Fashion and Textiles*, 2018, on-line
- S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015

- S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012
- S. Leonardi - R. Pedersini (a cura di), *Multi-employer bargaining under pressure Decentralisation trends in five European countries*, ETUI, 2018
- S. Leonardi - M. Zito, *ENI and ENEL TCAs*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 152 ss.
- P. Lequet, *La vigilance par le management des risques: illustration de la rationalité de la compliance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 137 ss.
- P. Lequet, *Loi «devoir de vigilance»: de l'intérêt des normes de management des risques*, in *Revue Juridique de l'environnement*, 2017, 705 ss.
- G. Lester - E. Ryan, *Choice of Law and Employee Restrictive Covenants: An American Perspective*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2009, 389 ss.
- C. Levinson, *International Trade Unionism*, Allen & Unwin, 1972
- P. C. Leyens, *Corporate Social Responsibility in European Union Law: Foundations, Developments, Enforcement*, in J. J. du Plessis - U. Varotttil - J. Veldman (a cura di), *Globalisation of Corporate Social Responsibility and its Impact on Corporate Governance*, Springer, 2018, 157 ss.
- J. P. Lhernould, *Directive (EU) 2018/957 of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*, in *ERA Forum*, 13 agosto 2019, on-line
- J. P. Lhernould - B. Palli, *Révision de la directive n. 96/71/CE: much ado about nothing?*, in *Droit Social*, 2016, 621 ss.
- G. Lhuilier, *Blood minerals: des résolutions de l'ONU au Dodd Frank Act. Vers une convention internationale sur le commerce des minerais de guerre?*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 487 ss.
- X. Li - B. Meng - Z. Wang, *Recent patterns of global production and GVC participation*, in Aa. Vv., *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade and Workers in a Globalized World*, World Trade Organization, 2019, 9 ss.

- N. Lillie, *The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 191 ss.
- M. Linder, *The Joint Employment Doctrine: Clarifying Joint Legislative-Judicial Confusion*, in *Hamline Journal of Public Law and Policy*, 1989, 453 ss.
- A. Lindgreen - F. Maon - J. Vanhamme - B. Palacios Florencio - C. Vallaster - C. Strong (a cura di), *Engaging With Stakeholders. A Relational Perspective on Responsible Business*, Routledge, 2018
- A. Lo Faro, *Bargaining in the shadow of 'optional frameworks'? The rise of transnational collective agreements and EU law*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, 153 ss.
- A. Lo Faro, *Diritti sociali e libertà economiche del mercato interno: considerazioni minime in margine ai casi Laval e Viking*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 63 ss.
- A. Lo Faro, *"Turisti e vagabondi": riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell'impresa senza confini*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 437 ss.
- R. M. Locke, *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*, Cambridge University Press, 2013
- R. M. Locke - M. Amengual - A. Mangla, *Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains*, in *Politics & Society*, 2009, 319 ss.
- B. Loeve, *Etude sphère d'influence versus due diligence. Analyse des notions de «due diligence» et de «sphère d'influence» dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises: enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE*, 13 aprile 2010, consultabile all'indirizzo https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/1_2PESP_1_Etude_sphere_dinfluence_versus_due_diligence_cle874ee9.pdf (visitato nel settembre 2019)
- P. Lorber, *2009/38/EC: European Works Council*, in M. Schlachter (a cura di), *EU Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 557 ss.
- A. Louvaris, *Le devoir de vigilance au risque de la Constitution: des limites constitutionnelles de l'application de la fonction punitive à la conformité ou compliance*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 105 ss.

- D. Lucchetti, *Rana Plaza, la giustizia e le aziende italiane coinvolte*, in *La Stampa*, 23 settembre 2013
- C. E. Lucifredi, *Brevi Osservazioni sulla Direttiva 94/45*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 79 ss.
- G. Ludovico, *Sui limiti e contenuti della responsabilità solidale negli appalti per danni da infortunio e malattia professionale*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2011, 567 ss.
- R. R. Lummus - R. J. Vokurka, *Defining supply chain management: a historical perspective and practical guidelines*, in *Industrial Management & Data Systems*, 1999, I, 11 ss.
- A. Lyon-Caen (presentato da), *Ordonnances Macron. Commentaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail*, Dalloz, 2018
- A. Lyon-Caen, *Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 240 ss.
- A. Lyon-Caen, *Droit du travail et concurrence*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 3 ss.
- G. Lyon-Caen, *L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, 1992, 313 ss.
- A. Lyon-Caen - S. Sciarra, *La Convenzione di Roma e i principi del diritto del lavoro*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 9 ss.
- Y. J. Ma - H. H. Lee - K. Goerlitz, *Transparency of global apparel supply chains: Quantitative analysis of corporate disclosures*, in *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2016, 308 ss.
- S. Mac Cionnaith - G. Jazottes - S. Sabathier, *Délimiter le périmètre de la vigilance: entre concepts de soft law et de hard law*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2017, n. 124
- K. Macdonald, *Re-thinking "Spheres of Responsibility": Business, Human Rights and Institutional Action*, in *Journal of Business Ethics*, 2011, 549 ss.
- K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010

M. Magnani, *Diritto sindacale europeo e comparato*, seconda ed., Giappichelli, 2017

M. Magnani, *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in M. Magnani - P. A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e 251/2004*, Giappichelli, 2005, 283 ss.

M. Magnani, *I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 2004, 391 ss.

M. Magnani, *Il diritto applicabile ai rapporti di lavoro internazionali tra legge e contratti collettivi*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 73 ss.

M. Magnani - A. Pandolfo - P. A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016

M. Magnani - P. A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e 251/2004*, Giappichelli, 2005

B. Maheandiran, *Calling for Clarity: How Uncertainty Undermines the Legitimacy of the Dispute Resolution System under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in *Harvard Negotiation Law Review*, 2015, 205 ss.

A. Maksimovie, *Can CSR Help Workers Organize? An Examination of the Lessons Learnt and an Exploration of a New Way Forward*, in K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010, 245 ss.

N. A. Mancheri - B. Sprecher - S. Deetman - S. B. Young - R. Bleischwitz - L. Dong - R. Kleijn - A. Tukker, *Resilience in the tantalum supply chain*, in *Resources, Conservation and Recycling*, 2018, 56 ss.

J. A. Manik - J. Yardley, *Building collapse in Bangladesh leaves scores dead*, in *The New York Times*, 24 aprile 2013

P. Mankowski, *Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation*, in F. Ferrari - S. Leible (a cura di), *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier, 2009, 171 ss.

- G. Mantilla, *Emerging International Human Rights Norms for Transnational Corporations*, in *Global Governance*, 2009, 279 ss.
- V. Mantouvalou, *The UK Modern Slavery Act 2015 Three Years On*, in *The Modern Law Review*, 2018, 1017 ss.
- G. Marain, *Le devoir de vigilance: approche notionnelle*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 69 ss.
- S. Marassi, *Transnational Company Agreements and Management of Global Supply Chain*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 915 ss.
- M. Marazza, *L'interesse tipico del creditore di lavoro subordinato e le due ipotesi di dissociazione tra titolarità del contratto ed esercizio dei poteri di organizzazione del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2004, 103 ss.
- M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004
- M. Marchington - J. Rubery - F. L. Cooke, *Prospects for Worker Voice Across Organizational Boundaries*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 239 ss.
- I. Makarenko, *Public companies non-financial reporting and audit in Ukraine: challenges and prospects*, in *Accounting and Financial Control*, 2017, 32 ss.
- R. Mares (a cura di), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*, Martinus Nijhoff, 2012
- A. Maresca, *Concorrenza tra ordinamenti e diritto del lavoro*, in A. Plaia (a cura di), *La competizione tra ordinamenti giuridici. Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo*, Giuffrè, 2007, 111 ss.
- S. Maretti, *La legislazione previdenziale applicabile ai lavoratori temporanei distaccati all'estero*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, 538 ss.
- I. Marimpietri, *Osservazioni minime in materia di appalto e sicurezza sul lavoro*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Jovene, 2011, 1069 ss.

M. Marinelli, *La subfornitura*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1645 ss.

M. Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, 2002

F. Marrella, *Lex mercatoria e diritto del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2015, I, 691 ss.

S. Marshall, *An Exploration of Control in The Context of Vertical Disintegration*, in C. Arup - P. Gahan - J. Howe - R. Johnstone - R. Mitchell - A. O'Donnell (a cura di), *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships*, Federation Press, 2006, 542 ss.

I. Martin, *Corporate governance structures and practices: From ordeal to opportunities and challenges for transnational labour law*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 51 ss.

K. Martin-Chenut, *Devoir de vigilance: internormativités et durcissement de la RSE*, in *Droit Social*, 2017, 798 ss.

O. Martin-Ortega, *Due Diligence, Reporting and Transparency in Supply Chains. The United Kingdom Modern Slavery Act*, in A. Bonfanti (a cura di), *Business and Human Rights in Europe. International Law Challenges*, Routledge, 2018, 110 ss.

O. Martin-Ortega, *Human Rights Risks in Global Supply Chains: Applying the UK Modern Slavery Act to the Public Sector*, in *Global Policy*, 2017, 512 ss.

E. Martin Puebla, *La Noción de “Unité Économique et Sociale” en el Derecho del Trabajo Francés*, in W. Sanguinetti Raymond - J. B. Vivero Serrano (a cura di), *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*, Comares, 2018, 345 ss.

A. Marx - J. Wouters, *Redesigning enforcement in private labour regulation: Will it work?*, in *International Labour Review*, 2016, 435 ss.

A. Massiot, *Total mis en demeure pour violation des droits humains*, in *Libération*, 25 giugno 2019

N. Mathey, *La rupture de relations commerciales établies*, in *AJ Contract*, 2019, 66 ss.

- A. Mattei, *La direttiva enforcement n. 2014/67/UE e il recepimento nell'ordinamento italiano*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, 147 ss.
- A. Mattei, *La direttiva 2014/67/UE e il sindacato: attore negoziale e giudiziale?*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 133 ss.
- A. Mattei, *Il caso Koelzsch: come difendersi dal diritto straniero?*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, 57 ss.
- F. Maupain, *A Second Century for What? The ILO at a Regulatory Crossroad*, in *International Organizations Law Review*, 2019, 1 ss.
- F. Maupain, *ILO normative action in its second century: Escaping the double bind?*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 301 ss.
- F. Maupain, *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière: Peut-on réguler sans contraindre?*, BIT - IIES, 2012
- F. Maupain, *Is the ILO Effective in Upholding Labour Rights? Reflections on the Myanmar Experience*, in P. Alston (a cura di), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford University Press, 2005, 85 ss.
- F. Maupain, *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights*, in *European Journal of International Law*, 2005, 439 ss.
- L. Mavoungou, *Les pouvoirs privés économique à l'épreuve de la loi française sur le devoir de vigilance*, in *Revue Internationale de Droit Économique*, 2019, 49 ss.
- O. Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 19 ss.
- O. Mazzotta, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979
- R. McCorquodale, *Corporate Social Responsibility and International Human Rights Law*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 385 ss.
- S. H. McKay, *Can We Make Them Obey-US Reporting Companies, Their Foreign Suppliers, and the Conflict Minerals Disclosure Requirements of Dodd-Frank*, in *Northwestern Journal of International Law & Business*, 2014, 439 ss.

- A. Melchionda, *Interferenze di disciplina fra la responsabilità sociale delle imprese e la responsabilità "da reato" degli enti. Il ruolo dei c.d. "codici etici"*, in S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Università degli Studi di Trento, 2007, 215 ss.
- A. Melitsky, *The Alien Tort Statute, Separation of Powers, and the Limits of Federal-Common-Law Causes of Action*, in *Columbia Journal of Transnational Law*, 2013, I, 53 ss.
- C. Mena - A. Humphries - T. Y. Choi, *Toward a theory of multi-tier supply chain management*, in *Journal of Supply Chain Management*, 2013, 58 ss.
- J. T. Mentzer - W. DeWitt - J. S. Keebler - S. Min - N. W. Nix - C. D. Smith - Z. G. Zacharia, *Defining supply chain management*, in *Journal of Business logistics*, 2001, II, 1 ss.
- W. S. Milberg - D. Winkler, *Outsourcing economics: global value chains in capitalist development*, Cambridge University Press, 2013
- D. Miller, *Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains: The Inditex Global Framework Agreement*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 179 ss.
- D. Miller, *The ITGLWF's policy on cross-border dialogue in the textiles, clothing and footwear sector: Emerging strategies in a sector ruled by codes of conduct and resistant companies*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 161 ss.
- K. Mills - D. J. Karp (a cura di), *Human Rights Protection in Global Politics. Responsibilities of States and Non-State Actors*, Palgrave Macmillan, 2015
- P. Miretski - S. Bachmann, *The UN Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights: A Requiem*, in *Deakin Law Review*, 2012, 5 ss.
- L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro: d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, 2011
- L. Montuschi, *Attualità della sanzione civile nel diritto del lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007, 1188 ss.
- L. Montuschi - P. Tullini (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, Zanichelli, 2006

- M. A. Moreau, *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions*, Bureau International du Travail - France, 2017
- M. A. Moreau, *L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, in *Droit Social*, 2017, 792 ss.
- M. A. Moreau, *Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie: réflexion sur l'action de l'OIT*, in *Droit Social*, 2014, 413 ss.
- M. A. Moreau, *Le territoire - Aspects européens et internationaux - Des rattachements territoriaux nationaux à la transnationalité des normes du travail*, in *Semaine Sociale Lamy*, 2003, 82 ss.
- M. A. Moreau, *Le détachement des travailleurs effectuant une prestation de services dans l'Union européenne*, in *Journal du Droit International*, 1996, 889 ss.
- M. A. Moreau - C. Bright, *L'Accès à la justice et les droits fondamentaux des travailleurs: aspects de droit international privé*, in I. Daugareilh (a cura di), *L'accès à la justice sociale: la place du juge et des corps intermédiaires. Approche comparative et internationale*, Bruylant, 2019, 213 ss.
- M. A. Moreau - G. Trudeau, *Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie*, in *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 1998, 55 ss.
- M. L. Morin, *Labour law and new forms of corporate organization*, in *International Labour Review*, 2005, 5 ss.
- M. L. Morin, *Sous-traitance et relation salariale. Aspects de droit du travail*, in *Travail et Emploi*, 1994, 23 ss.
- F. Mosconi, *La giurisdizione in materia di lavoro nel Regolamento (CE) n. 44/2001*, in *Rivista Italiana di Diritto Internazionale Privato e Processuale*, 2003, 5 ss.
- F. Mosconi, *Giurisdizione e legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 1998, 29 ss.
- L. Mosley, *Labor rights and multinational production*, Cambridge University Press, 2011

L. Mosley - S. Uno, *Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights*, in *Comparative Political Studies*, 2007, 923 ss.

P. Mougeolle, *Sur la conformité constitutionnelle de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *La Revue des Droits de l'Homme*, 2017, on-line

H. Muir Watt, *De l'irresponsabilité des personnes morales au regard du droit international: vers la fin du Alien Tort Statute?*, in *Revue Critique de Droit International Privé*, 2018, 670 ss.

B. J. Mulder, *2001/86/EC: Consultation in SE*, in M. Schlachter (a cura di), *EU Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015, 601 ss.

H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018

T. Müller - H. W. Platzer - S. Rüb, *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations. A quantitative analysis in the metalworking sector*, ETUI, 2013

M. Murgo, *Towards a Global Value Chain Approach in Labour Law: Which Way Forward?*, in S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 3 ss.

M. Murgo, *Global supply chains e diritto del lavoro: quale ruolo per il sindacato?*, in G. Casale, T. Treu (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli, 2018, 1007 ss.

M. Murgo, *Sulla vincolatività del certificato E101 (e A1) ottenuto in maniera fraudolenta*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 1285 ss.

M. Murgo, *Personale di volo e competenza giurisdizionale nel caso Ryanair*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 967 ss.

M. Murgo, *Nuove relazioni industriali al tempo della globalizzazione*, in *Diritto e Lavoro nelle Marche*, 2017, 24 ss.

M. Murgo, *Governing labour-related risks in Global Value Chains through International Framework Agreements*, presentato alla 34a *International Labour Process Conference*, 2017

M. Murgo, *Il diritto del lavoro nella globalizzazione: il caso degli accordi transnazionali a livello di impresa*, Tesi di laurea, 2016, consultabile all'indirizzo <http://www.lavorosi.it/fileadmin/documents/Tesi-Murgo-accordi-transnazionali.pdf>

S. Mustchin - M. Martinez Lucio, *Transnational collective agreements and the development of new spaces for union action: The formal and informal uses of International and European framework agreements in the UK*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2017, 577 ss.

M. M. Mutarelli, *Vicende e prospettive della responsabilità solidale del committente quale tecnica di regolazione del mercato*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, I, 434 ss.

S. Nadalet, *La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese*, in *Lavoro e Diritto*, 2006, 165 ss.

S. Nadalet, *Le dinamiche delle fonti nella globalizzazione: ipotesi per un diritto transnazionale del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 2005, 671 ss.

M. Napoli (a cura di), *Globalizzazione e rapporti di lavoro*, Vita e Pensiero, 2006

M. Narine, *Disclosing Disclosure's Defects: Addressing Corporate Irresponsibility for Human Rights Impacts*, in *Columbia Human Rights Law Review*, 2015, 84 ss.

G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015

S. Negrelli, *I Comitati Aziendali Europei: primi passi sulla strada delle relazioni industriali sovra-nazionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 75 ss.

D. Nelson - D. Bergman, *Bangladesh factory collapse: rescue teams hunt for survivors*, in *The Telegraph*, 25 aprile 2013

K. Newsome - P. Taylor - J. Bair - A. Rainnie (a cura di), *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015

A. Newton, *The Business of Human Rights: Best Practice and the UN Guiding Principles*, Routledge, 2019

M. Nicolosi, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012

J. Nolan, *Rana Plaza: the collapse of a factory in Bangladesh and its ramifications for the global garment industry*, in D. Baumann-Pauly - J. Nolan (a

cura di), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*, Routledge, 2016, 27 ss.

J. Nolan, *Mapping the movement: the business and human rights regulatory framework*, in D. Baumann-Pauly - J. Nolan (a cura di), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*, Routledge, 2016, 32 ss.

C. M. O'Brien - A. Mehra - S. Blackwell - C. B. Poulsen-Hansen, *National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool*, in *Business and Human Rights Journal*, 2016, 117 ss.

S. O'Connor, *Dark factories: labour exploitation in Britain's garment industry*, in *Financial Times*, 17 maggio 2018

D. O'Rourke, *Monitoring the Monitors: A Critique of Corporate Third-Party Labor Monitoring*, in R. Jenkins - R. Pearson - G. Seyfang (a cura di), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*, Routledge, 2002, 196 ss.

Observatoire pour la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE), *Répertoire sur les pratiques des entreprises en matière de négociation des accords cadres-internationaux*, 2006

Office of the High Commissioner for Human Rights, *The corporate responsibility to respect human rights. An interpretative guide*, HR/PUB/12/02, 2012

A. Ojeda-Avilés, *European Collective Bargaining and Posted Workers—Comments on Directive 96/71/EC*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1997, 127 ss.

W. W. Olney, *A race to the bottom? Employment protection and foreign direct investment*, in *Journal of International Economics*, 2013, 191 ss.

Organisation for Economic Cooperation and Development, *OECD Employment Outlook 2017*, OECD, 2017

Organisation for Economic Cooperation and Development, *Global Value Chains and Trade in Value-Added: An Initial Assessment of the Impact on Jobs and Productivity*, in *OECD Trade Policy Papers*, n. 190, OECD, 2016

G. Orlandini, *La legge applicabile ai rapporti di lavoro tra ordine pubblico economico e deregolamentazione del mercato del lavoro nazionale*, in L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, 257 ss.

- G. Orlandini, *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, FrancoAngeli, 2013
- G. Orlandini, *Diritto di sciopero, azioni collettive transnazionali e mercato interno dei servizi: nuovi dilemmi e nuovi scenari per il diritto sociale europeo*, in *Europa e Diritto Privato*, 2006, 947 ss.
- G. Orlandini, *La disciplina comunitaria del distacco dei lavoratori fra libera prestazione di servizi e tutela della concorrenza: incoerenze e contraddizioni nella direttiva n. 71 del 1996*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1999, 467 ss.
- J. S. Overall - N. Cornelius - J. Wallace, *Enhanced stakeholder engagement and CSR through the UN Guiding Principles, social media pressure, and corporate accountability*, in A. Lindgreen - F. Maon - J. Vanhamme - B. Palacios Florencio - C. Vallaster - C. Strong (a cura di), *Engaging With Stakeholders. A Relational Perspective on Responsible Business*, Routledge, 2018, 102 ss.
- A. Padula, *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro. Testo Unico 9 aprile 2008, n. 81 con le modifiche del Decreto correttivo 3 agosto 2009, n. 106*, quarta ed., Cedam, 2010
- Y. Pagnerre, *Pour un raffinement de la notion de l'unité économique et sociale en service d'une meilleure prise en compte de la communauté de travail*, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, 84 ss.
- N. Paharia - K. D. Vohs - R. Deshpandé, *Sweatshop labor is wrong unless the shoes are cute: Cognition can both help and hurt moral motivated reasoning*, in *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013, 81 ss.
- M. Pallini, *Le prestazioni transnazionali di lavoro tra criticità e opportunità*, in L. Corazza - R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, 237 ss.
- M. Pallini, *La tutela dell'ordine pubblico sociale quale limite alla libertà di circolazione dei servizi nel mercato UE*, in A. Andreoni - B. Veneziani (a cura di), *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea. Dopo le sentenze Laval, Viking, Rüffert e Lussemburgo*, Ediesse, 2009, 191 ss.
- M. Pallini *Law shopping e autotutela sindacale nell'Unione Europea*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2008, II, 3 ss.
- M. Pallini, *Il caso Laval-Vaxholm: il diritto del lavoro comunitario ha già la sua Bolkenstein?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2006, II, 239 ss.
- F. Pantano - R. Salomone, *Tra free trade e protezionismo: l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 535 ss.

K. Papadakis, *Lessons learnt and on-going debates on the implementation of IFAs in global value chains*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 112 ss.

K. Papadakis, *Adopting International Framework Agreements in the Russian Federation, South Africa and Japan: Management Motivations*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 61 ss.

K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011

K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008

F. Parente, *La partecipazione delle province italiane alle reti produttive internazionali: le filiere dell'abbigliamento e delle calzature*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 194 ss.

J. Y. Park - S. S. Jang, *Confused by too many choices? Choice overload in tourism*, in *Tourism Management*, 2013, 1 ss.

L. Partzsch, *The new EU Conflict Minerals Regulation: Normative Power in International Relations?*, in *Global Policy*, 2018, 479 ss.

P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, I, 1 ss.

P. Pascucci, *3 agosto 2007 - 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il Titolo I del d.lgs. 81/2008 modificato dal d.lgs. 106/2009*, Aras, 2011

V. Pasquarella, *La tutela della salute e della sicurezza negli appalti*, in M. Aimò - D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, 137 ss.

P. Passalacqua, *Le novità sulla somministrazione di lavoro*, in A. Bollani - P. A. Varesi (a cura di), *Contratto a tempo determinato e somministrazione. Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87*, Ipsoa, 2019, 46 ss.

E. Pataut, *Regulation (EC) No 593/2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) - Articles 8 and 9*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S.

- Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 664 ss.
- E. Pataut, *Le devoir de vigilance - Aspects de droit international privé*, in *Droit Social*, 2017, 833 ss.
- P. L. Périn, *Devoir de vigilance et responsabilité illimitée des entreprises: qui trop embrasse mal étreint*, in *Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique*, 2015, 215 ss.
- C. Perraudin - N. Thèvenot - B. Tinel - J. Valentin, *Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail: une analyse économique*, in *Économie et Institutions*, 2006, 35 ss.
- M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966
- M. Persiani - G. Proia, *Contratto e rapporto di lavoro*, Cedam, 2001
- M. Peršić - L. Halmi, *Disclosing non-financial information in companies' reports*, in *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 2016, 181 ss.
- M. Pertile, *La crisi del sistema di supervisione dell'Oil nel suo contesto: il timore è fondato, ma agitarsi non serve a nulla*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 407 ss.
- A. Perulli, *L'OIL e la globalizzazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 387 ss.
- A. Perulli, *The perspective of social clauses in international trade*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona" .INT*, 147/2018
- A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016
- A. Perulli, *Fundamental Social Rights, Market Regulation and EU External Action*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 27 ss.
- A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014, 463 ss.
- A. Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013

- A. Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 83 ss.
- A. Perulli, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?*, in *Lavoro e Diritto*, 2011, 13 ss.
- A. Perulli (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007
- A. Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, I, 29 ss.
- A. Perulli, *Contrattazione transnazionale nell'impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2000, 187 ss.
- A. Perulli, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Cedam, 1999
- A. Perulli - V. Brino, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, seconda ed., Giappichelli, 2015
- A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2018
- A. Perulli - T. Treu (a cura di), *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017
- M. Peruzzi, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 257 ss.
- E. Peskine - S. Vernac, *Pouvoirs et responsabilités dans l'organisation*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 169 ss.
- A. Pessi, *Il comando e distacco*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, Cedam, 2012, 1555 ss.
- R. Pessi, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. Martone (a cura di), *Contratto e organizzazione di lavoro. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani - F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, Cedam, 2012, 49 ss.

- C. H. Petkoff, *Joint Employment under the FLSA: The Fourth Circuit's Decision to Be Different*, in *South Carolina Law Review*, 2018, 1125 ss.
- N. Phillips - F. Mieres, *The governance of forced labour in the global economy*, in *Globalizations*, 2015, 244 ss.
- S. Picard - P. Pochet, *The posting of workers saga: a potted version of the challenges engulfing social Europe*, in *ETUI Policy Brief*, n. 6/2018
- L. Pierce - M. W. Toffel, *The role of organizational scope and governance in strengthening private monitoring*, in *Organization Science*, 2013, 1558 ss.
- V. Pinto, *Indici di congruità e contrasto al lavoro irregolare in agricoltura*, in *Rivista di Diritto Agrario*, 2014, 360 ss.
- V. Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nel rapporto di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2013, I, 55 ss.
- V. Pinto, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, 2005
- A. Plaia (a cura di), *La competizione tra ordinamenti giuridici. Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo*, Giuffrè, 2007
- H. W. Platzer - T. Müller - P. Burgess, *Global and European Trade Union Federations: a Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies*, Peter Lang AG, 2012
- D. Poracchia, *Observations sur la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, in *Revue Trimestrielle de Droit Financier*, 2017, IV, 93 ss.
- T. Portes, *À Dacca, plus de 300 ouvriers meurent pour l'industrie textile*, in *Le Figaro*, 26 aprile 2013
- J. Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015
- A. Prokopets, *Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, in *Hastings International and Comparative Law Review*, 2014, 351 ss.
- K. Quan, *Use of Global Value Chains by Labour Organisers*, in *Competition and Change*, 2008, 89 ss.

- Y. Queinnec, *La preuve de vigilance, un challenge d'interprétation*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2018, n. 137
- E. Raimondi, *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali. La figura del datore di lavoro e le tecniche di tutela*, Giappichelli, 2016
- E. Raimondi, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2012, 287 ss.
- E. Raimondi, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2012, II, 294 ss.
- A. Rainnie - A. Herod - S. McGrath-Champ, *Review and Positions: Global Production Networks and Labour*, in *Competition & Change*, 2011, 155 ss.
- M. D. Ramsey, *Returning the Alien Tort Statute to Obscurity*, in *Columbia Journal of Transnational Law*, 2013, I, 67 ss.
- S. Ranc, *Du besoin du droit de sociétés pour penser l'UES*, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, 81 ss.
- S. Rasciute - P. Downward, *Explaining variability in the investment location choices of MNEs: An exploration of country, industry and firm effects*, in *International Business Review*, 2017, 605 ss.
- L. Ratti, *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 153 ss.
- K. Raworth - T. Kidder, *Mimicking Lean in Global Value Chains. It's the Workers Who Get Leaned On*, in J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009, 165 ss.
- O. Razzolini, *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, II, 379 ss.
- O. Razzolini, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità d'impresa"*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2009, 263 ss.
- U. Rehfeldt, *A mapping of Transnational Company Agreements: inventory and dynamic*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 46 ss.

J. Reif, "To Suffer or Permit to Work": Did Congress and State Legislatures Say What They Meant and Mean What They Said?, in *Northeastern University Law Journal*, 2014, 347 ss.

G. Renouf, *Fair Consumption? Consumer Action on Labour Standards*, in K. Macdonald - S. Marshall (a cura di), *Fair Trade, Corporate Accountability and Beyond: Experiments in Globalizing Justice*, Ashgate, 2010, 187 ss.

A. Reygrobellet, *Devoir de vigilance ou risque d'insomnies?*, in *Revue Lamy Droit des Affaires*, 2017, 35 ss.

L. Riisgaard - N. Hammer, *Prospects for Labour in Global Value Chains: Labour Standards in the Cut Flower and Banana Industries*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2011, 168 ss.

E. Rimini, *I valori della solidarietà sociale nelle dichiarazioni non finanziarie*, in *Analisi Giuridica dell'Economia*, 2018, 187 ss.

G. Risalvato, *Le catene globali del valore e gli scambi di parti o componenti*, in R. Landi - L. Iapadre (coord.), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto ICE 2018-2019*, 2019, 25 ss.

L. Riva Sanseverino, *Il contratto individuale di lavoro*, in U. Borsi - F. Pergolesi (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, terza ed., Cedam, 1958

P. K. Robinson, *International framework agreements: do workers benefit in a global banana supply chain?*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 164 ss.

S. Robinson, *International Obligations, State Responsibility and Judicial Review Under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime*, in *Utrecht Journal of International & European Law*, 2014, 68 ss.

G. Rodgers - E. Lee - L. Swepston - J. Van Daele, *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009*, International Labour Organization, 2009

R. Rodriguez (coord.), *Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives*, Commissione Europea, 2011

B. Rogers, *Toward third-party liability for wage theft*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2010, 1 ss.

- R. Rogowski, *Reflexive Labour Law in the World Society*, Elgar, 2013
- R. Rogowski - T. Wilthagen (a cura di), *Reflexive Labour Law Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*, Kluwer, 1994
- U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro nell'età della globalizzazione*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, 569 ss.
- U. Romagnoli, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1985, I, 514 ss.
- D. Roman, "Droits humains et libertés fondamentales", deux notions "intelligibles" mais "imprécises"? À propos du devoir de vigilance des sociétés multinationales, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 391 ss.
- B. Rombouts, *Modern International Corporate Social Responsibility Instruments and the Protection of Fundamental Labour Standards: An Introduction to the Dutch International Responsible Business Conduct Agreements*, in S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 233 ss.
- R. Romei, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 507 ss.
- R. Romei, *Cessione di ramo di azienda e appalti*, Aa. Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Cedam, 2000, 139 ss.
- C. F. Rosado Marzán, *Labor's Soft Means and Hard Challenges: Fundamental Discrepancies and the Promise of Non-Binding Arbitration for International Framework Agreements*, in *Minnesota Law Review*, 2014, 1749 ss.
- C. F. Rosado Marzán, *Organizing with international framework agreements: an exploratory study*, in *UC Irvine Law Review*, 2014, 725 ss.
- J. J. Rosé, *Devoir de vigilance: accomplissement dialectique de la RSE*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 13 ss.
- S. Rosewarne, *The internationalisation of construction capital and labour force formation: Union responses in the transnational enterprise*, in *Journal of Industrial Relations*, 2013, 2, 277 ss.

S. Rossi, *L'obbligo di sicurezza negli appalti*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017, 37 ss.

J. Rubery - J. Earnshaw, *Employment Policy and Practice: Crossing Borders and Disordering Hierarchies*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 157 ss.

J. Rubery - J. Earnshaw - M. Marchington, *Blurring the Boundaries to the Employment Relationship: From Single to Multi-Employer Relationships*, in M. Marchington - D. Grimshaw - J. Rubery - H. Wilmott (a cura di), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2004, 63 ss.

J. G. Ruggie, *Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy*, in *Regulation & Governance*, 2018, 317 ss.

J. G. Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*, Norton, 2013

J. G. Ruggie, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, A/HRC/17/31, 21 marzo 2011

J. G. Ruggie, *Corporations and human rights: a survey of the scope and patterns of alleged corporate-related human rights abuse*, A/HRC/8/5/Add.2, 23 maggio 2008

J. G. Ruggie, *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*, A/HRC/8/16, 15 maggio 2008

J. G. Ruggie, *Summary of five multi-stakeholder consultations*, A/HRC/8/5/Add.1, 23 aprile 2008

J. G. Ruggie, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, A/HRC/8/5, 7 aprile 2008

J. G. Ruggie, *Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, in *The American Journal of International Law*, 2007, 819 ss.

J. G. Ruggie, *Human Rights Policies and Management Practices: Results from questionnaire surveys of Governments and Fortune Global 500 firms*, A/HRC/4/35/Add.3, 28 febbraio 2007

J. G. Ruggie, *Human rights impact assessments - resolving key methodological questions*, A/HRC/4/74, 5 febbraio 2007

J. G. Ruggie, *Promotion and Protection of Human Rights*, E/CN.4/2006/97, 22 febbraio 2006

J. G. Ruggie - T. Nelson, *Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementations Challenges*, in *Brown Journal of World Affairs*, 2015, 99 ss.

J. G. Ruggie - J. F. Sherman III, *The Concept of “Due Diligence” in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale*, in *European Journal of International Law*, 2017, 921 ss.

J. G. Ruggie - J. F. Sherman III, *Adding Human Rights Punch to the New Lex Mercatoria: The Impact of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights on Commercial Legal Practice*, in *Journal of International Dispute Settlement*, 2015, 455 ss.

A. Rühmkorf, *From Transparency to Due Diligence Laws? Variations in Stringency of CSR Regulation in Global Supply Chains in the “Home State” Of Multinational Enterprises*, in J. J. du Plessis - U. Varottil - J. Veldman (a cura di), *Globalisation of Corporate Social Responsibility and its Impact on Corporate Governance*, Springer, 2018, 177 ss.

T. Rule, *Using “Norms” to Change International Law: UN Human Rights Laws Sneaking in Through the Back Door*, in *Chicago Journal of International Law*, 2004, 325 ss.

A. Ryan, *You Are the Employer Even If You’re Not: Joint Employment under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*, in *San Joaquin Agricultural Law Review*, 2015, 91 ss.

C. Saccon, *I vantaggi economici per le imprese nel “fare rete”*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 5 ss.

T. Sachs, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d’ordre: les ingrédients d’une corégulation*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, 380 ss.

T. Sachs, *Regards de droit comparé sur le contrat de réseau et la reconnaissance su co-employeur*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 299 ss.

C. Sachs-Durand, *Occupational Health and Safety in France: A Good Formal Protection, but a Problematic Efficiency*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 99 ss.

R. Salomone - A. Mattei, *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 272 ss.

J. Salzman - J. Bacio Terracino, *Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for Economic Cooperation and Development*, in V. A. Leary - D. Warner (a cura di), *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Martinus Nijhoff, 2006, 311 ss.

A. Sanger, *Crossing the corporate veil: the duty of care owed by a parent company to the employees of its subsidiary*, in *Cambridge Law Journal*, 2012, 478 ss.

W. Sanguinetti Raymond, *La cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras*, relazione al XXIX Congresso dell'Associazione Spagnola di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, 2019, consultabile sul sito del Congresso: <https://www.aedtss.com/ponencias-xxix-congreso-salamanca/> (visitato nel settembre 2019)

W. Sanguinetti Raymond, *La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y empresas controladoras*, in *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 55-56, 10 ss.

W. Sanguinetti Raymond, *Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL*, in *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 35, 8 ss.

W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015

W. Sanguinetti Raymond, *Global and European Corporate Framework Agreements: counterpoint and legal elements for discussion*, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 286 ss.

W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014

W. Sanguineti Raymond, *Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas*, in W. Sanguineti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 201 ss.

W. Sanguineti Raymond, *La transnacionalización del derecho del trabajo y las multinacionales españolas*, in W. Sanguineti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 85 ss.

W. Sanguineti Raymond, *La tutela de los derechos fundamentales del trabajador en las cadenas de producción de las empresas multinacionales*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2009

W. Sanguineti Raymond, *Descentralización productiva, subcontratación y calidad del empleo ¿términos incompatibles?*, in *Revista de Derecho Social*, 2006, 219 ss.

W. Sanguineti Raymond - A. García Laso (a cura di), *Globalización económica y relaciones laborales*, Universidad de Salamanca, 2003

W. Sanguineti Raymond - J. B. Vivero Serrano (a cura di), *Impacto Laboral de las Redes Empresariales*, Comares, 2018

K. P. Sauvart, *The negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. Experience and Lessons Learned*, in *The Journal of World Investment & Trade*, 2015, 11 ss.

F. Scarpelli, *Il distacco nei gruppi di imprese, tra interesse della distaccante e interesse del gruppo*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 193 ss.

S. Scarponi, *Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, I, 250 ss.

S. Scarponi, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *Lavoro e Diritto*, 2011, 119 ss.

S. Scarponi, *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, in C. Balducci - M. L. Serrano (a cura di), *Atti del convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, 71 ss.

S. Scarponi, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori. Diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, 2011, 597 ss.

S. Scarponi (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, 2001

S. Scarponi - S. Nadalet, *La dimension juridique de la RSE: réflexions à partir de l'expérience italienne*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 35 ss.

S. Scarponi - S. Nadalet, *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d'impres*e, in *Lavoro e Diritto*, 2010, 211 ss.

M. Scheltema - C. Kwant, *Alternative approaches to strengthen the NCP function*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018,

S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019

S. Schiller, *Synthèse introductive*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 1 ss.

S. Schiller, *Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*, in *La Semaine Juridique - Entreprises et Affairs*, 2017, XV, 19 ss.

M. Schlachter (a cura di), *EU Labour Law. A Commentary*, Wolters Kluwer, 2015

I. Schömann, *Transnational collective bargaining: in search of a legal framework*, in I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012, 219 ss.

I. Schömann, *The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 21 ss.

I. Schömann - R. Jagodzinski - G. Boni - S. Clauwaert - V. Glassner - T. Jaspers (a cura di), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012

- I. Schömann - A. Sobzack - E. Voss - P. Wilke, *International framework agreements: new paths to workers' participation in multinationals' governance?*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2008, 111 ss.
- T. Schulten, *European Works Councils: Prospects for a New System of European Industrial Relations*, in *European Journal of Industrial Relations*, 1996, 303 ss.
- B. Schwartz, *The tyranny of choice*, in *Scientific American*, 2004, IV, 70 ss.
- S. Sciarra, *Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona"* . INT, 73/2009
- S. Sciarra, *Viking e Laval: diritti collettivi e mercato nel recente dibattito europeo*, in *Lavoro e Diritto*, 2008, 245 ss.
- S. Sciarra - B. Caruso (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in G. Ajani - G. A. Benacchio (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. V, Giappichelli, 2009
- S. Sciarra - M. Fuchs - A. Sobczak, *Towards a Legal Framework For Transnational Company Agreements. Report to the European Trade Union Confederation*, Confederazione Europea dei Sindacati, 2014
- R. Scognamiglio, (voce) *Lavoro subordinato (Diritto del lavoro)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1998
- R. Scognamiglio, *Il codice civile e il diritto del lavoro*, in Aa. Vv., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni, Tomo II. Diritto del lavoro. Diritto commerciale*, Giuffrè, 1995, 1235 ss.
- F. Seatzu, *La legge applicabile ai contratti individuali di lavoro nel Regolamento "Roma I"*, in N. Boschiero (a cura di), *La nuova disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti (Roma I)*, Giappichelli, 2009, 337 ss.
- I. Senatori, *Directive 2009/38/EC in the establishment of a European Works Council*, in E. Ales - M. Bell - O. Deinert - S. Robin-Olivier (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos - Beck - Hart, 2018, 1601 ss.
- N. Seppala, *Business and the International Human Rights Regime: A Comparison of UN Initiatives*, in *Journal of Business Ethics*, 2009, 401 ss.

J. M. Servais, *International Labour Law*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2017

J. M. Servais, *Les normes de l'OIT au XXI siècle: légitimité et effectivité*, in I. Daugareilh (a cura di), *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?*, Bruylant, 2017, 433 ss.

A. Sgroi, *L'efficacia vincolante del certificato E101 nei confronti dello Stato membro ove si reca il lavoratore distaccato e i poteri riconosciuti allo stesso dall'ordinamento europeo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, II, 645 ss.

A. Sgroi, *Il distacco di lavoratori nel quadro del regolamento CEE n. 1408/71 e del regolamento CE n. 883/2004*, in R. Foglia - R. Cosio (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Unione europea*, Giuffrè, 2011, 199 ss.

W. V. Siebert - N. D. Webber, *Joint Employer, Single Employer, and Alter Ego*, in *Labor Lawyer*, 1987, 873 ss.

E. Signorini, *Il lavoro della gente dell'aria: laboratorio di tutele*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2018, 129 ss.

E. Sims, *The ILO Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Strengths and Provisions*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2018

A. Sitzia, *Subfornitura e responsabilità solidale: "ratio legis" e "lavoro indiretto" secondo la Consulta*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2018, 261 ss.

A. Sitzia, *Il distacco intra-gruppo: la Cassazione "avvicina" impresa di gruppo e rete d'impresa*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, 985 ss.

A. Sitzia, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2015, 585 ss.

A. Sitzia, *La codatorialità nel sistema del contratto di rete e i rinvii al diritto commerciale*, in M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 229 ss.

A. Sobczak, *Ensuring the effective implementation of transnational company agreements*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2012, 139 ss.

A. Sobczak, *Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility*, in K. Papadakis (a cura di), *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, International Institute for Labour Studies, 2008, 115 ss.

A. Sobczak, *Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective*, in *Journal of Business Ethics*, 2003, 225 ss.

J. A. Soler Arrebola, *Nuevas tendencias en los acuerdos marco internacionales: el acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015, 97 ss.

J. A. Soler Arrebola, *Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 155 ss.

V. Soundararajan - L. J. Spence - C. Rees, *Small Business and Social Irresponsibility in Developing Countries: Working Conditions and "Evasion" Institutional Work*, in *Business & Society*, 2018, 1301 ss.

M. Souque, *Devoir de vigilance et principes directeurs de l'OCDE: la notion de devoir de vigilance pour la conduite responsable des entreprises*, in S. Schiller (a cura di), *Le devoir de vigilance*, LexisNexis, 2019, 57 ss.

V. Speziale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, 2010, 1 ss.

V. Speziale, *Le "esternalizzazioni" dei processi produttivi dopo il D.Lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2006, I, 3 ss.

C. Spinelli, *Determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro sulla base della Convenzione di Roma*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, 175 ss.

J. M. Stellman (a cura di), *Encyclopaedia of occupational health and safety*, quarta ed., International Labour Office, 1998

B. Stephens, *Translating Filártiga: a comparative and international law analysis of domestic remedies for international Human Rights violations*, in *Yale Journal of International Law*, 2002, 1 ss.

D. Stevis, *The impacts of international framework agreements: lessons from the Daimler case*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 116 ss.

D. Stevis - T. Boswell, *Globalization and Labor Democratizing Global Governance*, Rowman & Littlefield, 2008

D. P. Stewart - I. Wuerth, *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.: The Supreme Court and the Alien Tort Statute*, in *American Journal of International Law*, 2013,, 601 ss.

T. J. Sturgeon, *From Commodity Chains to Value Chains: Interdisciplinary Theory Building in an Age of Globalization*, in J. Bair (a cura di), *Frontiers of Commodity Chain Research*, Stanford University Press, 2009, 110 ss.

A. Supiot, *Quale giustizia sociale internazionale nel XXI secolo?* (trad. A. Allamprese - C. Gnetti), in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2016, I, 659 ss.

A. Supiot, *Justice sociale et libéralisation du commerce international*, in *Droit Social*, 2009, 131 ss.

M. Sutton, *Between a rock and a judicial hard place: Corporate social responsibility reporting and potential legal liability under Kasky v. Nike*, in *UMKC Law Review*, 2004, 1159 ss.

L. Swepston, *Crisis in the ILO Supervisory System: Dispute over the Right to Strike*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, 199 ss.

J. Sydow - M. Fichter - M. Helfen - K. Z. Sayim - D. Stevis, *Implementation of Global Framework Agreements: towards a multi-organizational practice perspective*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2014, 489 ss.

A. Tagliente, *L'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003: la responsabilità solidale del committente quale principio generale in tutti i fenomeni di decentramento produttivo?*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2018, 585 ss.

K. C. Tan, *A framework of supply chain management literature*, in *European Journal of Purchasing & Supply Management*, 2001, II, 39 ss.

K. Tapiola, *The teeth of the ILO - The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work*, International Labour Organization, 2018

P. Taylor - K. Newsome - J. Bair - A. Rainnie, *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, in K. Newsome - P. Taylor - J. Bair - A. Rainnie (a cura di), *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Palgrave, 2015, 1 ss.

V. Telljohann, *The implementation of the Global Labour Relations Charter at Volkswagen*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 64 ss.

V. Telljohann - I. da Costa - T. Müller - U. Rehfeldt - R. Zimmer, *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, Office for Official Publications of the European Communities, 2009

V. Telljohann - I. da Costa - T. Müller - U. Rehfeldt - R. Zimmer, *European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2009, 505 ss.

B. ter Haar - M. Keune, *One step forward or more window-dressing? A legal analysis of recent CSR initiatives in the garment industry in Bangladesh*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 5 ss.

P. Tergeist, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2016

P. Tergeist, *Multinational Enterprises and Codes of Conduct: The OECD Guidelines for MNEs in Perspective*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 213 ss.

P. Tergeist - O. Clarke - J. M. Evans - N. Lanfranchi - M. Pearson, *The Organization for Economic Cooperation and Development*, in F. Hendrickx (diretto da), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, 2000

G. Teubner, *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, in *Law & Society Review*, 1983, 239 ss.

The World Commission on the Social Dimension of Globalization, *A fair globalization: Creating opportunities for all*, International Labour Organization, 2004

M. P. Thomas, *Global industrial relations? Framework agreements and the regulation of international labor standards*, in *Labor Studies Journal*, 2011, 269 ss.

S. S. Thorsen - S. Andreasen, *Remodelling Responsible Supply Chain Management: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chain Relationships*, in R. Mares (a cura di), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*, Martinus Nijhoff, 2012, 129 ss.

J. M. Thouvenin, *Diffusion and leveraging of transnational labour norms by the OECD*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 385 ss.

M. P. Timmer - A. A. Erumban B. Los - R. Stehrer - G. J. de Vries, *Slicing Up Global Value Chains*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2014, II, 99 ss.

M. Tiraboschi - L. Fantini (a cura di), *Il testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, 2009

M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006

M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, 1 ss.

M. Toki, *How Are Third Parties Regulated by Labor Laws?*, in S. Bellomo - A. Preteroti (a cura di), *Recent Labour Law Issues. A Multilevel Perspective*, Giappichelli, 2019, 14 ss.

L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema CEDU. Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, 2019

P. Tosi, *Le nuove tendenze del diritto del lavoro nel terziario*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1991, 613 ss.

E. Traversa, *Il distacco dei lavoratori*, in F. Carinci - A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, seconda ed., Giappichelli, 2018, 169 ss.

A. Trebilcock, *Due diligence on labour issues – Opportunities and limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 93 ss.

M. Tremolada, *Responsabilità solidale e sicurezza del lavoro negli appalti*, in M.T. Carinci - C. Cester - M. G. Mattarolo - F. Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011, 181 ss.

T. Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2012, 7 ss.

T. Treves (a cura di), *Verso una disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti. Con particolare riferimento ai contratti bancari, assicurativi, di trasporto, di lavoro e con i consumatori nella convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, Cedam, 1983

R. J. Turner, *Transnational supply chain regulation: extraterritorial regulation as corporate law's new frontier*, in *Melbourne Journal of International Law*, 2016, 188 ss.

United Nations, *Multinational Corporations in World Development*, 1973

United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2018. Investment and new industrial policies*, United Nations, 2018

B. Valdés de la Vega, *Occupational Health and Safety: an EU Law Perspective*, in E. Ales (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 1 ss.

J. Van Daele - M. Rodriguez Garcia - G. van Goethem (a cura di), *ILO Histories. Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World During the Twentieth Century*, Peter Lang, 2010

L. Van den Putte - J. Orbie, *EU Bilateral Trade Agreements and the Surprising Rise of Labour Provisions*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 263 ss.

A. van Hoek, *Private international law rules for transnational employment: Reflections from the European Union*, in A. Blackett - A. Trebilcock (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Elgar, 2015, 438 ss.

- A. van Hoek - F. Hendrickx, *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, Commissione Europea, 2009
- P. Van Nuffel - S. Afanasjeva, *The Posting of Workers Directive Revised: Enhancing the Protection of Workers in the Cross-border Provision of Services*, in *European Papers*, 2018, 1401 ss.
- B. Van Schaack, *The Inconsequential Choice-of-Law Question Posed by Jesner v. Arab Bank*, in *ILSA Journal of International & Comparative Law*, 2017, II, 359 ss.
- S. van 't Foort - T. Lambooy, *Effective or not? The crucial role of effectiveness in specific instances*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 67 ss.
- D. Vaughan-Whitehead - L. Pinedo Caro, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results, INWORK Issue Brief N.10*, 2017
- B. Veneziani, *I Comitati Aziendali Europei tra autonomia ed eteronomia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1995, 51 ss.
- A. Venturelli - F. Caputo - S. Cosma - R. Leopizzi - S. Pizzi, *Directive 2014/95/EU: Are Italian Companies already Compliant?*, in *Sustainability*, 2017, 1385 ss.
- D. Venturi, *L'ordine pubblico e la disciplina dei controlli di vigilanza nello Stato ospitante: limiti ed effetti sulla circolazione dei servizi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2008, 1223 ss.
- P. Verge - S. Dufour, *Entreprises transnationales et droits du travail*, in *Relations industrielles/Industrial Relations*, 2002, 12 ss.
- R. Vernon, *Transnational corporations: where are they coming from, where are they headed?*, in *Transnational Corporations*, 1992, 7 ss.
- H. Verschueren, *Cross-Border Workers in the European Internal Market: Trojan Horses for Member States' Labour and Social Security Law?*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2008, 167 ss.

E. Villa, *I nuovi confini della responsabilità solidale*, in *Labor - Il Lavoro nel Diritto*, 2018, 539 ss.

E. Villa, *Considerazioni sulla non applicabilità dell'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 alla subfornitura*, in *Labor - Il Lavoro nel Diritto*, 2017, 102 ss.

E. Villa, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, 2017

U. Villani, *I contratti di lavoro*, in T. Treves (a cura di), *Verso una disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti. Con particolare riferimento ai contratti bancari, assicurativi, di trasporto, di lavoro e con i consumatori nella convenzione di Roma del 19 giugno 1980*, Cedam, 1983, 265 ss.

J. Villaverde - A. Maza, *The determinants of inward foreign direct investment: Evidence from the European regions*, in *International Business Review*, 2015, 209 ss.

A. Vimercati, *Il conflitto sbilanciato. Libertà economiche e autonomia collettiva tra ordinamento comunitario e ordinamenti nazionali*, Cacucci, 2009

M. Vincieri, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017

J. B. Vivero Serrano, *Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional*, in W. Sanguinetti Raymond (a cura di), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 181 ss.

T. Voland - S. Daly, *The EU Regulation on Conflict Minerals: The Way Out of a Vicious Cycle?*, in *Journal of World Trade*, 2018, 37 ss.

E. Voss - M. Faioli - J. P. Lhernould - F. Iudicone, *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*, IP/A/EMPL/2016-07, Parlamento Europeo, 2016

H. Voss - M. Davis - M. Sumner - L. Waite - I. A. Ras - D. Singhal - D. Jog, *International supply chains: compliance and engagement with the Modern Slavery Act*, in *Journal of the British Academy*, 2019, 61 ss.

D. Weil, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014

M. Weiss, *International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, 7 ss.

M. Weiss, *The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2003, 169 ss.

T. G. Weiss, *The UN Code of Conduct for Transnational Corporations*, in D. P. Forsythe (a cura di), *The United Nations in the World Political Economy. Essays in Honour of Leon Gordenker*, Palgrave Macmillan, 1989, 86 ss.

D. Weissbrodt, *Human Rights Standards Concerning Transnational Corporations and Other Business Entities*, in *Minnesota Journal of International Law*, 2014, 135 ss.

D. Weissbrodt, *International Standard-Setting on the Human Rights Responsibilities of Businesses*, in *Berkeley Journal of International Law*, 2008, 373 ss.

D. Weissbrodt - M. Kruger, *Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, in *American Journal of International Law*, 2003, 901 ss.

C. Welz, *A Qualitative Analysis of International Framework Agreements: Implementation and Impact*, in K. Papadakis (a cura di), *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, Palgrave Macmillan, 2011, 38 ss.

S. Wen, *The Cogs and Wheels of Reflexive Law - Business Disclosure under the Modern Slavery Act*, in *Journal of Law and Society*, 2016, 327 ss.

O. Werner - W. Schoeller, *World market competition and restrictions upon international trade union policies* (trad. di Robin Mann), in *Capital and Class*, 1977, II, 56 ss.

E. Whitfield, *China and the Great Doubling: Racing to the Top or Bottom of Global Labour Standards?*, in *Global Policy*, 2016, 37 ss.

J. Whitlow - R. Subasinghe, *The Maritime Labour Convention, 2006: A model for other industries?*, in *International Journal of Labour Research*, 2015, 117 ss.

M. Whitthall - M. M. Lucio - S. Mustchin - F. Rocha - V. Telljohann, *Volkswagen Transnational Company Agreements. The meaning of international corporate regulation at work*, in S. Leonardi (a cura di), *Transnational company agreements. Experiences and prospects*, IRES, 2015, 71 ss.

J. M. Wilde-Ramsing, *The road to remedy under the OECD Guidelines*, in H. Mulder - M. Scheltema - S. van 't Foort - C. Kwant (coord.), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: a Glass Half Full. A Liber Amicorum for Dr. Roel Nieuwenkamp, Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct 2013-2018*, OECD, 2018, 83 ss.

M. M. Wilhelm - C. Blome - V. Bhakoo - A. Paulraj, *Sustainability in multi-tier supply chains: Understanding the double agency role of the first-tier supplier*, in *Journal of Operations Management*, 2016, 42 ss.

M. M. Wilhelm - C. Blome - E. Wieck - C. Y. Xiao, *Implementing sustainability in multi-tier supply chains: Strategies and contingencies in managing sub-suppliers*, in *International Journal of Production Economics*, 2016, 196 ss.

P. Wilke - A. Sobczak - I. Schömann, *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. Case study: Ikea*, Eurofound, 2008

J. Wills, *Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement*, in *Review of International Political Economy*, 2002, 675 ss.

J. P. Windmuller - S. K. Pursey - J. Baker, *The International Trade Union Movement*, in R. Blanpain (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, undicesima ed., Wolters Kluwer, 2014, 75 ss.

A. Wisskirchen, *The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience*, in *International Labour Review*, 2005, 253 ss.

World Bank, *Jobs in global value chains*, World Bank Group, 2017

U. A. Wynhoven, *The Protect-Respect-Remedy Framework and the United Nations Global Compact*, in *Santa Clara Journal of International Law*, 2011, 81 ss.

S. Zajak, *International allies, institutional layering and power in the making of labour in Bangladesh*, in *Development and Change*, 2017, 1007 ss.

A. Zanobetti, *Employment contracts and the Rome convention: the Koelzsch ruling of the European court of justice*, in *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, 338 ss.

A. Zanobetti, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell'Unione europea*, Giuffrè, 2011

A. Zanobetti, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bononia University Press, 2008

M. Zenkiewicz, *Human Rights Violations by Multinational Corporations and UN Initiatives*, in *Review of International Law & Policy*, 2016, 121 ss.

R. Zimmer, *Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: a difficult task*, in S. Leonardi (a cura di), *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, IRES, 2012, 31 ss.

M. Zito, *The Salini Impregilo case*, in F. Guarriello - C. Stanzani (a cura di), *Trade union and collective bargaining in multinationals. From international legal framework to empirical research*, FrancoAngeli, 2018, 201 ss.

M. Zito, *IFA: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e del Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017, 9 ss.

M. Zito - M. Cirioni - C. Stanzani (a cura di), *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, Rapporto finale EURIDE, 2017

L. Zoppoli, *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, M. T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e di diritto del lavoro*, Cedam, 2015, 203 ss.