

Introduzione

di Stefania Radici*

Il presente manuale è stato realizzato nell'ambito del progetto co-finanziato dall'Unione Europea dal titolo "TRANSFORMERS - la sfida del coinvolgimento dei lavoratori in imprese multinazionali in continuo cambiamento".

Il progetto si interroga in primo luogo di quali cambiamenti stanno attraversando le multinazionali nel contesto economico globale: mentre assistiamo a dinamiche espansive dei maggiori brand nei mercati globali, realizziamo che le imprese tendono sempre più a scomporsi frammentando il ciclo produttivo, attivando meccanismi di esternalizzazione, terziarizzazione, delocalizzazione, che nella pratica si risolvono in una cessione di responsabilità e rischio di impresa, scaricando i costi spesso su produttori locali e lavoratori della filiera.

L'avvento della digitalizzazione, inoltre, ha rivoluzionato il modo di produrre e organizzare il lavoro, con i suoi risvolti in termini di automazione dei processi produttivi e la conseguente scomparsa di pezzi di manodopera, ovvero in termini di spaccettamento e segmentazione del lavoro in lavoretti attraverso la cosiddetta *gig-economy* e la conseguente trasformazione del lavoro da *workforce* (rapporti di lavoro subordinati con diritti e tutele) a *taskforce* (mini-lavori autonomi e senza garanzie).

Diventa sempre più difficile identificare l'interlocutore appropriato con cui intraprendere delle relazioni industriali finalizzate alla difesa del lavoro.

L'impresa multinazionale è sempre più distante e tende a negare responsabilità sui lavoratori che non sono alle sue dipendenze dirette, sebbene dalla loro prestazione tragga utili.

A ciò si aggiunge che gli investimenti della finanza nell'economia reale e dell'economia reale nella finanza determinano l'avvento nella stanza dei bottoni (consigli di amministrazione delle grandi imprese e/o comitati di sorveglianza) di parti terze che detengono il potere, inteso nell'accezione weberiana, soggetti che orientano scelte e processi decisionali imponendo la propria volontà anche contro l'opposizione di altri.

Come incidere su quei processi decisionali?

Questa è la domanda cardine a cui il progetto prova a rispondere. Lo fa svolgendo *in primis* un'analisi dinamica delle tendenze in corso nelle imprese multinazionali (si veda il [paper TRANSFORMERS](#)). Dinamica, perché finalizzata a catturare i mutamenti in atto, ma altresì, scorgere i mutamenti in potenza, ad anticipare le trasformazioni, a prevenirne gli effetti.

*Funzionaria sindacale Filcams-CGIL e Project Manager di "Transformers"

L'indagine mette in luce le strategie di gestione delle filiere multisettoriali delle imprese multinazionali, considerando sia le filiere interne (aziende controllate o partecipate), che le filiere esterne (relazioni commerciali con fornitori in "entrata" e "uscita" dalla catena del valore, *franchisees, licensees* etc), i meccanismi di governance e la struttura di controllo, le trasformazioni in tema di organizzazione del lavoro, le pratiche e le esperienze di dialogo sociale a livello aziendale e relazioni industriali.

Lo studio ha utilizzato ed implementato una metodologia, già sperimentata nel corso del progetto OPEN EWC / OPEN CORPORATION, volta ad acquisire informazioni in materia di responsabilità sociale, dialogo sociale e relazioni industriali, occupazione e condizioni di lavoro, gestione delle risorse economiche e finanziarie, tutela delle diversità, accessibilità per tutti, gestione del rischio ambientale. Una metodologia d'indagine, finalizzata a fornire lenti utili a decifrare e valutare i comportamenti aziendali ed ottenere elementi conoscitivi funzionali all'azione sindacale, nella consapevolezza che la responsabilità sociale non possa essere "ottriata" dall'alto con atteggiamenti paternalistici, ma debba essere condivisa e negoziata con gli *stakeholders, in primis* coi lavoratori.

L'indagine di TRANSFORMERS ha fornito spunti, suggestioni, sollecitazioni per la redazione di un manuale che offra proposte concrete per far sì che gli strumenti sindacali (*inter alia*, accordi collettivi transnazionali, procedure di informazione, consultazione e partecipazione, alleanze sindacali) e il controllo sugli standard e le certificazioni sociali adottate siano utilizzati in maniera piena per la tutela dei lavoratori diretti ed indiretti dell'impresa multinazionale, nonché per identificare gli alleati necessari nella battaglia per la difesa (o conquista in molti casi) dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Di certo, non possiamo trascendere il ruolo dei consumatori. È sempre arduo distinguere in maniera netta tra consumatori e lavoratori. Si tratta di categorie che appartengono alla medesima persona, come fossero le facce di un giano bifronte. Eppure, talvolta, ci comportiamo come se fossimo bipolari o in contraddizione con noi stessi: ci allarmiamo e protestiamo se i nostri diritti sul lavoro non sono riconosciuti, ma non disprezziamo servizi o beni pagati low cost e offerti in tempo record (es. consegne a domicilio di prodotti Amazon, di pasti con Foodora *et similia*; voli o alloggi a basso costo; abiti o scarpe a prezzi stracciati; il sottocosto nei supermercati e così via). Se possiamo contare su quei prezzi, è perché nella catena del valore uno o più attori sono pagati meno del dovuto.

Ripristinare una coerenza tra lavoratore e consumatore è il primo passo per sensibilizzare a consumi eticamente sostenibili che siano in grado di esercitare una pressione sulle dinamiche di produzione delle imprese multinazionali.

Multinazionale è, inoltre, la parola-chiave: non possiamo immaginare di incidere sui processi decisionali se non ricerchiamo un terreno di azione sovranazionale, che ci possa far interloquire direttamente con chi assume le decisioni, nel quartier generale dell'impresa multinazionale. Questo comporta il superamento delle barriere geografiche e

settoriali (nonché culturali), impone di scavalcare i compartimenti stagni e costruire alleanze con soggetti, sindacali e non, che in Europa e nel mondo operano per tutelare il lavoro in tutte le sue forme.

La consapevolezza che “nessuno si salva da solo” è propedeutica alla messa in atto di azioni che abbiano l’ambizione di incidere sui processi decisionali, animati dalla consapevolezza che “un altro mondo è possibile”, un mondo in cui l’impresa sia attraversata da spinte centrifughe che disperdano il potere verso l’esterno, verso le periferie, verso chi è portatore di un qualche interesse collettivo, *in primis* i lavoratori, in breve un’impresa *polis*.

Il manuale è stato scritto dal giusvalorista Giorgio Verrecchia, acuto osservatore delle dinamiche che interessano le imprese multinazionali ed esperto di *employee involvement*. Esso consta di quattro capitoli: il primo, finalizzato a tracciare il quadro di riferimento, cogliendo le tendenze del mercato del lavoro e dell’impresa, nonché delineando attori e dinamiche della catena del valore; il secondo, volto ad esplorare le potenzialità dell’Accordo collettivo transnazionale, quale strumento a tutela dei lavoratori della/e filiera/e; il terzo, sui vincoli di responsabilità volontariamente adottati dall’impresa multinazionale, con l’applicazione di standard e certificazioni sociali (ad esempio, gli standard ISO, SA8000 etc), l’adesione alle linee guida OCSE per l’esercizio di una *due diligence*, ossia di un controllo accurato per la prevenzione o il contrasto di violazioni nella propria filiera; il quarto riguarda il Comitato Aziendale Europeo, luogo di scambio e confronto politico con il management di un’impresa multinazionale o gruppo di imprese. L’appendice, infine, raccoglie esperienze e proposte dei partner; la legislazione di riferimento; nonché esempi di buone pratiche.

Si tratta di un manuale agile, destinato a dirigenti/funzionari sindacali nazionali ed europei, rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro, componenti di Delegazioni Speciali di Negoziazione (DSN) e/o Comitati Aziendali Europei (CAE), componenti di Comitati di Sorveglianza (CS), disponibile in Inglese, Italiano, Francese, Tedesco, Spagnolo, Romeno e Bulgaro. La versione digitale è scaricabile gratuitamente dal sito internet <http://transformers.opencorporation.org> . Al fine di ridurre l’impatto ambientale della stampa cartacea, ne abbiamo messo in circolazione un numero limitato di copie e ne consigliamo la disseminazione online.

AugurandoVi buona lettura, rimaniamo a disposizione per eventuali approfondimenti attraverso la nostra pagina web ed i contatti del team di progetto.

Contatti:

Gabriele Guglielmi - Project Coordinator (gabriele.guglielmi@filcams.cgil.it)

Stefania Radici - Project Manager (stefania.radici@filcams.cgil.it)

Giorgio Verrecchia (avv.giorgioverrecchia@gmail.com)