

LE IMPRESE MULTINAZIONI E IL RAPPORTO DI LAVORO¹

SOMMARIO: 1. IL CONTESTO REGOLATIVO E LE SUE IMPLICAZIONI. 2. MULTINAZIONALI, LAVORO E CONTROVERSIE SUL DIRITTO APPLICABILE. 3. LAVORO E CATENE GLOBALI DI FORNITURA: QUALI RISCHI?– 4. LE RISPOSTE SUL VERSANTE ISTITUZIONALE: LA DIREZIONE GIUSTA?

1. *Il contesto regolativo e le sue implicazioni.* Vi è da ringraziare la *Rivista* e i suoi Direttori per avere affrontato un tema così impegnativo e stimolante, in una economia caratterizzata da una integrazione sempre più articolata, con la presenza di imprese italiane (anche di dimensioni non enormi) in vari Paesi e con l'intervento nel nostro territorio di aziende straniere, con insediamenti stabili e con una sintesi organizzativa fra i lavoratori autoctoni e quelli provenienti da altri orientamenti. Per la ricchezza della questione e la corrispondente complessità culturale, i contributi pubblicati (e per i quali si devono ringraziare gli Autori) devono essere visti come l'inizio di una discussione collettiva, nell'auspicio di altri interventi e di un arricchirsi dell'analisi. Un simile tema deve essere riguardato in una prospettiva di diritto comparato e di studio delle fonti internazionali, ma anche nelle sue premesse sociali, e i saggi oggi pubblicati soddisfano queste esigenze e denotano notevole varietà di punti di vista; almeno, questa è la convinzione della prof. ssa Brino e mia e confidiamo in un simile giudizio dei lettori.

Molto resta da dire, in specie se si volesse approfondire la ricerca nelle sue connotazioni giuridiche, per esempio per scoprire come la struttura delle imprese o del gruppo in più Stati, talora in centinaia, condizioni l'assetto del rapporto e gli obblighi reciproci. Per quanto essi debbano essere ricondotti al contratto di lavoro, in ciascun contesto nazionale, il negozio non è insensibile al modello del datore di lavoro, nel senso più ampio dell'espressione; per la sua presenza in tanti Paesi diversi e per il confronto inevitabile con l'opinione pubblica a livello planetario, con sensibilità e culture con radicate

¹ L'introduzione è frutto del pensiero condiviso degli autori. In sede di stesura finale, tuttavia, i paragrafi 1 e 2 sono attribuibili a Enrico Gragnoli e i paragrafi 3 e 4 sono attribuibili a Vania Brino.

differenze, l'impresa deve dotarsi di metodi di razionalizzazione dei suoi comportamenti, spesso, in modo meritorio, con scelte unilaterali di limitazione dei suoi poteri e dei suoi spazi discrezionali e con forme di garanzia della trasparenza dell'attività e del rispetto delle sensibilità e degli interessi professionali individuali.

Per questa ragione, si è pensato di collegare la riflessione sulla dimensione multinazionale all'analisi di strategie di contenimento dell'arbitrio o, comunque, di autoregolazione; del resto, la potenziale rilevanza planetaria del pregiudizio reputazionale dovrebbe spingere a una visione più consapevole del datore di lavoro, anche se non sempre foriera di successi, di difesa della propria immagine e, di conseguenza, al perseguimento attento dell'integrità dell'iniziativa aziendale. Si può obiettare che spesso accade il contrario e l'importanza dell'impresa dilata solo la rilevanza dei comportamenti illegittimi o discutibili. Tuttavia, ciò rende ancora più utile chiedersi come si cerchi di governare le stesse condotte aziendali e di ricondurle a razionalità, rendendole legittime. Le dimensioni della struttura e la sua notorietà richiamano l'attenzione sulle azioni unilaterali, perché possibili e identiche o molto simili in modo trasversale, in qualunque ordinamento, a prescindere dalle sue indicazioni e dai suoi obiettivi.

Per altro verso, per quanto attiene all'impianto del contratto e del rapporto, un metodo organizzativo unitario e il perseguimento di finalità dell'intera azienda si devono combinare con sistemi differenti, e ci si può chiedere come si cerchi di garantire un minimo di parità di trattamento in orizzonti economici e giuridici tanto vari. Se già non lo ha fatto, il giurista del lavoro si deve abituare a valutare le questioni di diritto internazionale privato, non solo alla ricerca della legge applicabile, ma, a maggiore ragione, dei principi di ordine pubblico e di applicazione necessaria, poiché, in ogni Stato, questa è la strada obbligata per vedere l'articolazione di rapporti in cui il capitale straniero confronta i diritti dei prestatori di opere locali, e la tendenza a immaginare una organizzazione si collega alle soluzioni prescrittive nazionali.

2. Multinazionali, Lavoro e controversie sul diritto applicabile. Se è lecito citare la ... concorrenza (molto più giovane di questa *Rivista*), *Variazioni su temi di diritto del lavoro* ha cominciato un esperimento che vorrebbe rendere un minimo sistematico e, cioè, una discussione su casi inerenti a imprese multinazionali fra un giurista del Paese del

datore di lavoro (e, per lo più, conoscitore della legge applicabile) e uno dello Stato del giudice e, di sovente, del dipendente. Ciò ha avuto inizio con una interessante pronuncia su una assistente di volo di una nota compagnia area irlandese, con la particolarità per cui, nonostante la lavoratrice decollasse da Ciampino, la legge applicabile era quella irlandese, perché tale era la volontà delle parti e, comunque, l'attività si svolgeva su aeromobili di quella nazionalità. In modo diverso (soprattutto per i dipendenti di imprese multinazionali che prestano le loro opere in Italia), il confronto fra la legge del giudice e quella voluta dalle parti si può riproporre, e ci si può chiedere come il caso possa essere riguardato da due prospettive, anche per vedere, a proposito della singola vicenda, se gli ordinamenti contemporanei possano giungere a esiti paragonabili.

Nell'affrontare diritti differenti, le imprese multinazionali dovrebbero rispondere ogni giorno a tali quesiti, e ci si può domandare con quanta consapevolezza lo facciano o se prevalgano strategie di complessivo governo del personale, con la sottovalutazione delle insidie poste dal diritto internazionale privato. A prescindere dall'atteggiamento del datore di lavoro, il dialogo fra la medesima impresa e più diritti pone sia un quesito organizzativo, sia uno giuridico, perché si possa capire come il contratto individuale risenta di questa prospettiva, nella stessa attività, anche nei casi conflittuali. E il tema può e deve essere visto sia per le aziende straniere attive in Italia, sia per la situazione reciproca.

Non esiste per ora una disciplina separata delle imprese multinazionali, almeno nel nostro Paese, ma il dialogo fra diversi sistemi è in corso e condiziona l'esperienza professionale di centinaia di migliaia di persone, richiedendo proporzionata attenzione all'analisi scientifica. I contributi raccolti avviano una riflessione, che si deve estendere, per il numero notevole di problemi, sui temi retributivi, disciplinari, dell'inquadramento, del licenziamento, anche in relazione alla diversa nazionalità delle imprese attive in Italia, a volere considerare almeno questo profilo, quello con più diretta ricaduta giudiziale.

Quando questo fascicolo era già in bozze e i contributi erano stati consegnati, una decisione meritevole di grande attenzione e anche di critiche si è posta un quesito importante, se siano valide clausole pensate sempre nell'ordinamento irlandese e per il personale di volo e

volte a condizionare la prosecuzione del rapporto alla mancata adesione sindacale. La vicenda processuale è stata una prima conseguenza della dura contrapposizione collettiva dell'autunno, anche con il coinvolgimento della Commissione di garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. La pronuncia (di cui è attesa la pubblicazione su questa *Rivista* in un prossimo fascicolo) desta dubbi per alcune affermazioni sulla ripartizione dell'onere della prova e, soprattutto, per avere considerato rilevante per l'assolvimento dell'onere stesso una intervista rilasciata da un terzo (neppure dipendente dell'impresa aeronautica) a una trasmissione televisiva. Tuttavia, non solleva perplessità il riconoscimento della nullità della clausola (se fosse stata introdotta nei contratti individuali), per l'evidente contrasto con il basilare principio, di sicuro di ordine pubblico, dell'art. 39, primo comma, St. lav.. A tale fine, poco importa la legge applicabile al rapporto, per l'ovvia necessità per il giudice italiano di dare attuazione prioritaria ai canoni costituzionali.

Non deve suscitare meraviglia il fatto che un datore di lavoro, a maggiore ragione se originario di un altro sistema, abbia una diversa concezione delle relazioni sindacali, perché, come è vincolato dall'art. 39, primo comma, cost., così gode della corrispondente libertà, anche in una dimensione negativa. In nessun modo ciò ha a che vedere con l'eventuale inserimento nei contratti di una clausola limitativa dell'affiliazione sindacale, appunto perché in contrasto con la protezione ricavabile a favore dei prestatori di opere dal medesimo art. 39, primo comma, cost., capace di tutelare al tempo stesso le determinazioni strategiche delle imprese, dei soggetti sindacali e dei dipendenti, in quel clima liberale fissato dalla nostra Costituzione, senza alcuna concessione all'eventuale e di per sé deprecabile tentativo di ostacolare l'iniziativa collettiva e l'adesione del singolo.

Se mai, la scelta di dichiarata ostilità per il fenomeno sindacale segnala quanto possano essere diverse dalla tradizione del nostro Paese le convinzioni e le decisioni di aziende provenienti da culture e da esperienze assai lontane dalla nostra, sebbene di matrice europea. A maggiore ragione, non solo sul versante individuale, ma su quello collettivo sono da studiare le esperienze delle strutture attive nel nostro ordinamento, proprio, perché, di volta in volta, ci si deve chiedere come i consolidati e meritori principi della tradizione italiana

si coniughino con altri punti di vista. Se non vi può essere alcuna concessione sul terreno dei canoni costituzionali, la prudenza delle associazioni sindacali deve distinguere quanto derivi da inesperienza e quanto appartenga alla violazione dei criteri basilari del nostro diritto. Proprio quando l'attività degli studiosi di questo gruppo era in corso, l'infuriare sugli organi di stampa di polemiche sui comportamenti di una nota impresa irlandese ha sottolineato la centralità del tema e, non a caso, in alcuni contributi l'aspetto è stato ripreso. In fondo, in questa civiltà degli scambi ravvicinati e dei contatti continui, sarebbe illusorio pensare di evitare il conflitto, anche collettivo, come se qualunque diversità di vedute sul significato del sindacato e del suo ruolo potesse trovare una inevitabile ricomposizione pacifica.

La recente sentenza sulle clausole ostative all'affiliazione sindacale mostra come le imprese multinazionali possano pensare di operare nel nostro Paese senza conoscere o, peggio, comprendendo, ma volendo violare i canoni fondativi della concezione costituzionale della rappresentanza collettiva e del suo ruolo. In stagioni recenti e, a dire il vero, non molto fortunate, si è pensato che un incoraggiamento un po' emozionale e non molto meditato ai cosiddetti investitori stranieri dovesse avere luogo a prezzo di una forzata revisione, abbastanza improvvisata e poco equilibrata, su alcuni aspetti caratterizzanti della tradizione italiana. Sarebbe irragionevole passare per un *laudator temporis acti* quando si introducono contributi su temi di evidente attualità, come questi, su strategie aziendali facilitate dall'attuale apertura degli scambi. Senza che si possa in modo realistico rimettere in discussione questa connotazione dell'esperienza contemporanea, tanto meno a proposito della libertà di impresa, il nostro diritto deve ricordare i suoi principi fondativi.

Soprattutto, in un sistema comunque di capitalismo maturo come quello italiano, il superamento delle disarmonie produttive non postula l'intervento straniero, ma, prima di tutto, coerenti e proporzionate iniziative delle nostre aziende. Per quelle multinazionali, la discussione sui problemi del contratto individuale e del dialogo sindacale merita di essere ampliata e di passare per l'esame dei casi giurisprudenziali, perché si possa capire non come cambi il nostro diritto per la nazionalità del datore di lavoro, ma come i suoi canoni si aprano al dialogo con altre esperienze, forti della nostra tradizione e della sua razionalità, come dimostrato dal fatto che, seppure con tanti

squilibri, l'Italia ha concesso negli ultimi settanta anni l'opportunità di costruire una civiltà economica e sociale meno periferica nel contesto mondiale di quanto il nostro pessimismo ci induca a temere.

3. – *Lavoro e catene globali di fornitura: quali rischi?*– Lo scenario dominante vede le imprese assumere modelli organizzativi ibridi al fine di massimizzare i profitti e svincolarsi dalle maglie della regolazione statale, soprattutto quando il loro perimetro d'azione è rappresentato dal mercato globale. I riflettori si accendono quindi sulle reti di impresa, sulle catene di fornitura, sulle piattaforme, per le quali “il mondo non è più un mosaico di Stati sovrani, ma piuttosto un immenso tavolo da gioco dove è possibile soppesare, confrontare e selezionare i vari sistemi legislativi”². Segnali, questi, di una frammentazione dei processi produttivi e di una “polverizzazione” delle relazioni contrattuali che non lascia affatto indenni i rapporti di lavoro. Come è stato osservato “la metamorfosi dell'impresa, indotta dalle innovazioni economico-produttive, ha effetti destrutturanti sul rapporto e sul mercato del lavoro forse ancora più radicali delle flessibilità dei tipi e dell'organizzazione del lavoro”³.

I rischi che ne derivano, sia sul piano delle tutele sia sul piano dell'identificazione del soggetto datoriale, e quindi di colui nei confronti del quale il lavoratore può agire in giudizio in caso di controversie (v. i contributi di Bresciani e di Mattei, Salomone, in q. Riv.), devono essere interpretati e valutati alla luce delle criticità che insistono, più in generale, sulla commercializzazione del lavoro su scala globale⁴.

Secondo le stime dell'Organizzazione internazionale del lavoro un lavoratore su cinque viene impiegato in catene globali di fornitura all'interno delle quali transita tra il 60% e l'80% del commercio mondiale⁵. Posta quindi la centralità del tema ed il suo peso specifico sulle dinamiche dell'economia globale, appare evidente l'esigenza di

² Supiot 2016, 666.

³ Treu 2006,

⁴ Fudge 2011.

⁵ Simposio Internazionale dei lavoratori sul tema “Lavoro dignitoso nelle Catene globali di fornitura”, Ginevra, 15-17 dicembre 2015, <http://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/251/5.%20Conclusioni%20Simposio%20Global%20Supply%20Chains%20-%20italiano%201.1.pdf>. V. inoltre International Labour Office, *Multilateral approaches to Global Supply Chains*, 2016; Distelhorst G., Fu D. (2017).

definire una “*global labour governance*”⁶ in quanto, come è noto, le catene di fornitura, nel loro essere “imprevedibili e intriganti”⁷, amplificano la vulnerabilità dei lavoratori, esposti a dinamiche e relazioni di potere per lo più impermeabili a qualsiasi istanza di tutela⁸.

I vuoti regolativi che caratterizzano la catena, e dei quali beneficiano le imprese coinvolte in essa, sfociano infatti, inevitabilmente, nei noti fenomeni di sfruttamento della manodopera, nella diffusione del lavoro sommerso e privo di protezioni, nell’eterogeneità delle condizioni di lavoro che amplificano il rischio di una concorrenza al ribasso tra gli agenti della filiera⁹. Basti richiamare la Risoluzione sul lavoro nella catena globale di fornitura nella quale l’Organizzazione internazionale del lavoro ha messo in luce molteplici “*decent work deficiencies*”, principalmente riconducibili al fatto che “*governments may have limited capacity and resources to effectively monitor and enforce compliance with laws and regulations. The expansion of global supply chains across borders has exacerbated these governance gaps*”¹⁰.

La dispersione geografica della produzione e la divisione internazionale del lavoro si impongono altrimenti come fattori che destrutturano i sistemi lavoristici di tutela ed inaspriscono le dinamiche concorrenziali. La massimizzazione del profitto e la produzione di valore assurgono ad imperativi di riferimento per le imprese e per gli stati, sempre più schiacciati sotto il peso di una competizione deregolativa che spinge le prime ad insediarsi nei luoghi più convenienti, le c.d. località *greenfield*, ed i secondi ad utilizzare la normativa interna come possibile leva per attrarre investitori stranieri.

Non si tratta, in verità, solo di un problema legato al potere economico acquisito dalle imprese nei confronti degli stati ospitanti, e ampiamente certificato dai dati sull’impatto degli investimenti diretti esteri per quelle economie (v. il contributo di Ferrarese, in q. Riv.),

⁶ Hassel 2008; Baccaro, Mele 2011.

⁷ Tsing, 2009, 151.

⁸ Gereffi, Humphrey, Sturgeon 2005. Cfr. Mosley 2011; Nolan J., Bott G. 2018; Borghi, Dorigatti L., Greco L. 2017.

⁹ Flecker, Haidinger, Schönauer 2013, 6.

¹⁰ V. *Decent Work in Global Supply Chains*, ILO, 2016, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_43_engl.pdf

rilevando altresì la loro attitudine ad imporsi ai governi al punto da condizionarne gli assetti regolativi¹¹. Evidenze in questo senso si rinvencono nella diffusione delle c.d. “*Export Processing Zones*”, quali aree del mondo caratterizzate da apparati normativi estremamente deboli e per questo destinazione privilegiata del potere economico. Ulteriori esemplificazione si rintracciano nell’utilizzo diffuso di “clausole di stabilizzazione” all’interno dei contratti d’investimento stipulati tra stati e imprese, ovvero disposizioni che “paralizzano” la potestà regolativa statale neutralizzando la facoltà di modificare la legislazione nazionale in vigenza dell’accordo¹². Più in generale l’impresa multinazionale ha acquisito un inedito ruolo di agente regolativo¹³, sia influenzando i sistemi normativi interni sia elaborando propri strumenti di autoregolazione (v. il contributo di Scarponi, in q. Rivista).

4. – *Le risposte sul versante istituzionale: la direzione giusta?* – Se, storicamente, il diritto internazionale appare per lo più silente, affermandosi come diritto stato-centrico e per questo restio ad intervenire sul presupposto che le multinazionali sono prive di personalità giuridica, e fuoriescono quindi dal suo ambito soggettivo di applicazione¹⁴, al contempo, negli sviluppi più recenti, si registra un certo attivismo dei governi nazionali e delle istituzioni internazionali nel tentativo di “responsabilizzare” le imprese multinazionali. Particolarmente esemplificativa sul punto la recente legge francese sul “dovere di vigilanza” che si estende a fatti e comportamenti verificatesi all’interno della filiera produttiva¹⁵ (su cui v. il contributo di A. Lyon Caen, in q. Riv.). Sullo sfondo il tentativo di definire forme di responsabilità dell’attore economico, per violazioni dei diritti fondamentali, svincolate dal suo “status giuridico”, e quindi dal fatto che ciascuna entità della filiera opera come entità giuridicamente distinta¹⁶.

Tra gli interventi adottati dalle Organizzazioni internazionali,

¹¹ Backer 2008.

¹² Sia consentito il rinvio a Brino 2018, 141 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

¹³ Arato 2015.

¹⁴ Noortman, Reinisch, Ryngaert, 2015.

¹⁵ Loi n° 2017-399 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 27 marzo 2017.

¹⁶ Per gli approfondimenti sul punto v. in particolare Muchlinski 2007.

sempre con la finalità di promuovere condotte responsabili delle imprese, merita una particolare menzione sia la Dichiarazione tripartita dell'Oil sulle imprese multinazionali e la politica sociale, revisionata da ultimo nel 2017, sia i Principi guida dell'Onu elaborati dall'Alto Rappresentante per i Diritti umani e il Business, John Ruggie, e promulgati nel giugno 2011 dalle Nazioni Unite (nel proseguo Principi Guida)¹⁷. Nei limiti di questo breve contributo il riferimento ai Principi Guida ci appare importante per due ragioni sostanziali.

In primo luogo il documento riconosce un sistema integrato di responsabilità nel quale gli stati sono i principali garanti ma al contempo le imprese sono attivamente coinvolte nel processo di implementazione e tutela dei diritti fondamentali. I Principi Guida si fondano infatti su 3 pilastri: l'obbligo dello stato di rispettare, proteggere e garantire i diritti umani attraverso misure atte a prevenire, indagare, punire e correggere gli abusi; la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani e di astenersi dal porre in essere comportamenti lesivi di tali diritti; la responsabilità degli stati di garantire adeguati meccanismi di accesso alla giustizia affinché le vittime possano essere adeguatamente risarcite.

In secondo luogo il documento intende promuovere la c.d. *due diligence*, intesa come il dovere delle imprese di identificare, prevenire, mitigare e verificare l'impatto delle loro azioni sui diritti umani¹⁸. La *due diligence*, anche interpretata nei termini di *duty of care*, potrebbe rappresentare un canale privilegiato di promozione dei diritti fondamentali all'interno della catena globale di fornitura in quanto il suo ambito di applicazione si estende oltre la casa madre per coinvolgere l'intera filiera. Nel Principio n. 14 si chiarisce infatti che la responsabilità delle imprese in materia di rispetto dei diritti umani si applica a “tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione, dal settore, dal contesto operativo, dalla proprietà e dalla struttura”,

¹⁷ Principi Guida su Imprese e Diritti Umani in attuazione del Quadro dell'Onu “Proteggere, rispettare, rimediare”, A/HRC/17/31, <https://www.iriss.cnr.it/irisswp/wp-content/uploads/2016/09/principi-guida-su-impese-e-diritti-umani-con-commentario.pdf>.

¹⁸ L'art. 12 dei Principi Guida rinvia espressamente, con riferimento alla responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani, alla Dichiarazione dell'OIL sui diritti sociali fondamentali.

precisando ulteriormente che “la portata e la complessità degli strumenti attraverso i quali l’impresa adempie a tale responsabilità possono variare in base ai sopra citati fattori e in linea con la gravità dell’effetto negativo sui diritti umani causato dall’impresa”.

Se l’approccio adottato nei Principi Guida risponde al fine di ampliare l’ambito di definizione delle responsabilità della capogruppo fino a lambire i territori in cui operano le consociate e i partner commerciali, al contempo sui parametri alla luce dei quali dichiarare responsabile la multinazionale per fatti verificatesi al di fuori del perimetro della casa madre il documento non si esprime chiaramente, lasciando aperte varie opzioni interpretative.

Tra queste di estremo interesse è la lettura che valorizza il concetto di “sfera d’influenza” fatto proprio sia nelle Linee guida dell’Ocse, dove viene inteso come “la capacità delle imprese di influenzare la condotta dei partner commerciali” sia nel Global compact dell’Onu nel quale si invitano le imprese “ad adottare, sostenere e applicare all’interno della loro sfera d’influenza un insieme di valori fondamentali nell’ambito dei diritti dell’uomo, delle norme sul lavoro, sull’ambiente e sulla corruzione”, sia ancora nelle norme ISO 26000 che identificano la sfera d’influenza nell’insieme di “relazioni politiche, contrattuali o economiche attraverso le quali l’impresa può influenzare le decisioni o l’attività di altre imprese”¹⁹.

Rileva, qui, il tentativo di spingersi oltre la responsabilità che si fonda sul controllo per abbracciare una responsabilità a cerchi concentrici che varia in ragione dei diversi gradi di influenza esercitati dall’impresa sui partner²⁰. Ma se la *due diligence* aspira a rappresentare un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese e di interiorizzazione nelle scelte societarie di valutazioni d’impatto sui diritti umani universalmente riconosciuti risulterà decisivo il ruolo dei governi nazionali i quali, in fase di implementazione dei Principi Guida, dovranno individuare con estrema chiarezza l’ambito soggettivo di applicazione, e quindi il perimetro da porre sotto osservazione, al fine di inquadrare i rischi ed introdurre efficaci misure preventive.

¹⁹ Loeve 2010.

²⁰ Vacaire 2015, 154.

Riferimenti bibliografici

- Arato J. (2015), *Corporations as Lawmakers*, in *Harvard International Law Journal*, vol. 56/2, 229.
- Baccaro L., Mele V. (2011), *For Lack of Anything Better? International Organisations and Global Corporate Codes*, in *Public Administration*, 89(2), 451.
- Backer L.C. (2008), *Multinational corporation as objects and sources of transnational regulation*, in *ILSA Journal of International & Comparative Law*, vol. 14:2, 499 ss.
- Borghi V., Dorigatti L., Greco L., *Il lavoro e le catene globali del valore*, Ediesse, Torino, 2017.
- Brino V. (2018), *Stabilization Clauses in State-Investor Agreements: A Brief Overview*, in Perulli A., Treu T. (a cura di), *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, Kluwer, 141.
- Distelhorst G., Fu D. (2017), *Wages and working conditions in and out of global supply chains: A comparative empirical review*, Bureau for Employers' Activities, Research Note International Labour Office, http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/03/wcms_619715.pdf
- Flecker J., Haidinger B., Schönauer A. (2013), *Divide and Serve: The Labour Process in Service Value Chains and Networks*, in *Competition & Change*, 17 (1), 6 ss.
- Fudge J. (2011), *Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work*, in *Challenging Legal Boundaries of Work Regulation*, Oxford, Hart, 2011.
- Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. (2005), *The Governance of Global Value Chains*, in *Rev. of International Political Economy*, 78 ss.
- Hassel A. (2008), *The Evolution of a Global Labour Governance Regime*, in *Governance*, 21(2), 231.
- Loeve B. (2010), *Etude sphere d'influence versus due diligence*, http://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/1_2PESP_1_Etude_sphere_dinfluence_versus_due_diligence_cle874ee9.pdf
- McCorquodale R. (2002), *Overlegalizing Silences: Human rights and Nonstate actor*, in *American Society for international law proceedings*, 384 ss.
- Mosley L. (2011), *Labour Rights and Multinational Production*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Muchlinski P.T. (2007), *Multinational Enterprises and the Law*, Oxford, Oxford University Press.
- Nolan J., Bott G. (2018), *Global supply chains and human rights: spotlight on forced labour and modern slavery practices*, in *Australian Journal of Human Rights*, 122 ss.
- Noortman M., Reinisch A., Ryngaert C. (2015), *Non-State Actors in International Law*, Oxford, Hart.
- Rainnie A., Herod A., McGrath-Champ S. (2013), *Global production networks, labour and small firms*, in *Capital & Class*, 37(2), 177 ss.
- Supiot A. (2016), *Quale giustizia internazionale nel XXI secolo?*, in *RGL*, n.3, 666 ss.
- Treu T. (1997), *I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano*, in *Atti del convegno di Courmayer, La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*, Giuffrè, Milano, 210 ss.

Tsing A. (2009), *Supply Chains and the Human Conditions*, in *Rethinking Marxism*, 21(2), 148.

Vacarie I (2015), *Le travail dans un marché sans frontières*, in *Revue de Droit du travail*, 634 ss.