

I confini dell'impresa, il lavoro e le regole tra globale e locale: questioni e dibattiti

*Lisa Dorigatti **, *Lidia Greco ***

Riassunto: Il contributo ricostruisce il percorso e le acquisizioni della letteratura sociologica sul tema dei “confini dell'impresa” nel loro intreccio con le norme giuridiche e le istituzioni regolative. In particolare, si focalizzerà su tre nodi sviluppati da questa letteratura: il riconoscimento della sostanziale natura di “arbitraggio regolativo” dei processi organizzativi di frammentazione e di scomposizione della produzione e la centralità degli assetti regolativi e istituzionali nella loro analisi; il ruolo e le modalità di azione degli attori della regolazione e come queste sono influenzate dalle caratteristiche delle configurazioni organizzative; la (non) applicazione delle norme come variabile, i modi in cui i processi di frammentazione organizzativa la favoriscono e il ruolo dello stato in questi processi.

Parole chiave: confini organizzativi, regolazione, catene globali del valore, disintegrazione verticale

Organisational boundaries, work and rules between the global and the local: issues and debates

Abstract: The contribution illustrates the main lines of development of the sociological literature centred on the theme of “organisational boundaries” in their relationship with legal norms and regulatory institutions. In particular, the contribution will focus on three nodes developed by this literature: the recognition of the substantial nature of “regulatory arbitrage” of the organizational processes of fragmentation and the centrality of regulatory structures in their analysis; the role and modes of action of regulatory actors and how these are influenced by the characteristics of organizational configurations; the (non) application of norms as a variable, the ways in which the processes of organizational fragmentation favour it and the role of the state in these processes.

Keywords: organisational boundaries, regulation, global value chains, vertical disintegration

* Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano, Via Conservatorio 7, 20122 Milano

** Dipartimento di Scienze Politiche, Università degli Studi di Bari, Corso Italia 23, 70123 Bari

1. Introduzione

I processi di disintegrazione della produzione hanno costituito una significativa novità dal punto di vista dell'analisi socio-economica e organizzativa ma anche una considerevole sfida per gli studi sul lavoro chiamati ad interrogarsi sui confini dell'impresa e sulle implicazioni ad essi legate.

Questo contributo ricostruisce il percorso e le acquisizioni della letteratura sociologica sul tema dei «confini dell'impresa» nel loro intreccio con le norme giuridiche e le istituzioni regolative. Come vedremo, questa letteratura si è sviluppata parallelamente per quanto riguarda i fenomeni di scala internazionale e di scala domestica e ha ruotato intorno a tre nodi fondamentali. Il primo nodo concerne il riconoscimento della sostanziale natura di «arbitraggio regolativo» dei processi organizzativi di frammentazione e scomposizione della produzione e della centralità degli assetti regolativi e istituzionali nella loro analisi. Questo riconoscimento è andato di pari passo a una riflessione sul ruolo della regolazione nell'influenzare le forme organizzative e, di converso, sugli impatti delle strategie organizzative sulla regolazione e sugli assetti istituzionali. La seconda questione attiene al ruolo degli attori della regolazione, Stato e soggetti collettivi, e della loro *agency* nel plasmare le strutturazioni organizzative, ma anche focalizza anche il modo in cui queste ultime influenzano le strategie e le modalità di azione degli attori. Un elemento di rilievo in questo senso riguarda le peculiari dinamiche di potere che si esercitano nelle strutture di governance delle catene del valore, domestiche e globali. Il loro estendersi al di fuori dei confini giuridici delle imprese, in particolare, sollecita un ripensamento delle modalità di azione degli attori di regolazione e produce l'affermazione di nuovi attori e nuove forme regolative, fra cui la regolazione privatistica a livello transnazionale. Infine è emerso il tema della mancata applicazione delle norme e, in particolare, del modo in cui i processi di frammentazione produttiva e di scomposizione delle imprese alimentano (e si alimentano di) forme di elusione e violazione normativa, nonché i fattori che le rendono più probabili e il ruolo dello Stato in tali processi.

Come si può notare, quindi, tutta la letteratura che si è occupata del tema dei «confini dell'impresa» è profondamente innervata di riflessioni sulla natura delle regole e sulla loro interazione con i fenomeni sociali ed economici. Ci pare, quindi, che questo sia un terreno proficuo di potenziale collaborazione fra analisi sociologica e analisi giuridica, che meriterebbe una più sistematica interazione.

Nel proseguo del contributo analizzeremo i tre assi tematici rispettivamente per i processi di frammentazione organizzativa e di delocalizzazione a livello globale e a livello domestico.

2. Confini dell'impresa fra assetti istituzionali e organizzativi

Un primo, e abbastanza immediato, elemento di relazione fra confini organizzativi e regolazione riguarda la questione della fuga dalla regolazione attraverso la mobilità geografica, attuata anche tramite un uso strategico di tali confini. Iconograficamente, ma drammaticamente, simbolizzata dalla cosiddetta 'fuga del capitale', la ricerca di forza lavoro a basso costo, legata ai diversi assetti regolativi presenti in diversi contesti geografici, è apparsa come uno degli aspetti qualificanti delle strategie perseguite dalle imprese articolate in reti di produzione globali (il cosiddetto *dumping* sociale). Più significativamente per le conseguenze complessive sul mondo del lavoro, i processi di organizzazione produttiva transnazionale hanno fatto leva sulla diversità istituzionale per aprire una competizione regolativa tra Paesi con regimi di tutela del lavoro e livelli salariali differenti tra loro. La logica del *regime shopping* ha conseguentemente innescato trasformazioni rilevanti nei sistemi di regolazione statale nel Nord come nel Sud del mondo. In questi ultimi tale competizione ha spesso indotto l'istituzione di aree a regime economico speciale nelle quali le imprese beneficiano di condizioni speciali in termini di obblighi lavoristici ma anche ambientali e fiscali; sono innumerevoli i Paesi del Sud-Est asiatico, dell'Africa e dell'America latina che hanno favorito in tal modo l'insediamento di imprese estere, con esiti discutibili, per lo sviluppo socio-economico. Nel Nord del mondo la pressione della competitività internazionale si è generalmente tradotta in processi di deregolamentazione e nell'approvazione di riforme finalizzate a ridurre i costi sostenuti dalle imprese in materia di tutela del lavoro e delle prestazioni dello Stato sociale (Baccaro, Howell, 2011).

Il tema delle regole e dell'arbitraggio regolativo è stato molto meno presente nella letteratura sociologica che ha analizzato i processi di trasformazione della struttura delle imprese a livello domestico, al netto di fortunate eccezioni (si veda in questo senso Salento, 2003). Recentemente, però, diversi contributi hanno mostrato come i differenziali regolativi siano una spiegazione centrale delle architetture organizzative delle imprese (Grimshaw *et al.*, 2015). Diversi lavori hanno infatti mostrato come le

imprese operino processi di arbitraggio regolativo, «agendo strategicamente attorno ai loro confini organizzativi» (Doellgast *et al.*, 2016, Dorigatti e Mori, 2016). Questo perché i confini organizzativi definiscono spazi regolativi differenti, attraversando i quali le imprese possono acquisire diversi benefici e acquisire un vantaggio competitivo, fra cui minori costi e maggiore flessibilità. Diversi sono in questo senso gli esempi di arbitraggio regolativo evidenziati dalla letteratura sociologica. In primis, i classici processi di esternalizzazione e appalto che, in diversi contesti, sono stati ricondotti alla funzione primaria di sfruttare i differenziali regolativi esistenti fra i diversi settori industriali e le diverse aziende (Flecker, 2009). Alcuni studiosi hanno definito questi processi “delocalizzazioni di prossimità” (Bubbico *et al.*, 2017), poiché garantiscono alle imprese la possibilità di ottenere benefici simili a quelli della delocalizzazione senza che sia necessario effettivamente spostarsi. Anche molta letteratura che ha analizzato il tema del distacco transnazionale di lavoro ha inquadrato il fenomeno come forma di *regulatory engagement* per mettere in risalto il modo in cui le imprese sfruttano “le tensioni legali e le incongruenze tra la normativa nazionale del lavoro e la normativa comunitaria per ottenere vantaggi competitivi” (Arnholz e Lillie, 2020, p. 4). Nel caso specifico del distacco transnazionale, questo “ingaggio regolativo” si definisce concretamente in diverse forme, che vanno dall’arbitraggio (ad esempio la possibilità di applicare ai lavoratori in distacco le norme dei paesi di origine per le questioni non specificamente indicate come trattamenti minimi, se maggiormente convenienti) alla vera e propria elusione normativa (ossia la violazione delle norme sul distacco, resa possibile dalle peculiari relazioni di potere e dalle difficoltà nell’azione di controllo entro spazi transnazionali). Queste diverse forme hanno però in comune il fatto di contribuire a costruire “spazi di eccezione” (Lillie *et al.*, 2014) o “zone di variegata sovranità” (Iannuzzi e Sacchetto, 2020), ossia spazi che si sottraggono, parzialmente o totalmente, al normale funzionamento regolativo del contesto nazionale in cui sono situati. In generale, quindi, si può affermare che un filone importante di letteratura sociologica ha interpretato i diversi processi di frammentazione organizzativa delle imprese come meccanismi di “elusione istituzionale” (Jaehrling e Mehault, 2013). In questo senso, quindi, i processi di frammentazione organizzativa e di esternalizzazione hanno prodotto una forma di cambiamento istituzionale «tacito» poiché costituiscono un modo attraverso cui una parte (in questo caso le imprese) cambia le istituzioni esistenti senza contestarle formalmente (Greer e Doellgast, 2017), appunto attraverso la loro elusione. Questa letteratura ha, quindi, mostrato come l’erosione della capacità delle istituzioni di regolazione (di natura

contrattual-collettiva o legislativa) di «togliere i salari dalla competizione» (*take wages out of competition*) non avviene solamente a livello transnazionale (come ampiamente tematizzato dalla letteratura sul cosiddetto *global labour governance gap* (Hassel, 2008; Marginson, 2016), che abbiamo esaminato sopra), ma anche a livello domestico.

Accanto al tema dell'arbitraggio regolativo e della fuga dalla regolazione, un filone di riflessione centrale nella letteratura sociologica ha riguardato la relazione fra regole e assetti organizzativi, intesi come strategie competitive delle imprese, e ha quindi riguardato il modo in cui gli assetti istituzionali influenzano e informano le scelte organizzative operate delle imprese, fra cui anche le decisioni riguardo ai loro confini organizzativi (Morgan, Whitley 2012; Greco, 2019). È stato sottolineato come variabili produttive e tecniche e variabili organizzative settoriali si intrecciano a variabili sociali e istituzionali dando vita, tra l'altro, ad una varietà di modelli di competizione perseguiti dalle imprese. A livello globale, gli studi di De Ville (2018) e ancor prima di Lane (2008) sulle modalità delle imprese di diversi Paesi di organizzare le proprie reti di produzione illustrano chiaramente il condizionamento dell'assetto istituzionale nazionale sulle strategie competitive, cioè sulla loro capacità di produrre specifici beni in modo più efficiente per via del sostegno istituzionale che ricevono. In altri casi il riassetto organizzativo concorre a definire l'architettura istituzionale in cui le imprese operano, soprattutto in relazione alle condizioni occupazionali dei lavoratori e alle relazioni industriali. Il lavoro di Bohle e Greskovits (2009) sugli esiti dell'inserimento delle imprese dell'est Europa nei confini delle reti produttive guidate da imprese dei Paesi occidentali mostra non soltanto la profonda influenza che il processo di integrazione produttiva ha avuto sulle nascenti relazioni industriali e sul compromesso capitale-lavoro dei paesi considerati, ma anche la rilevanza specifica e differenziata delle configurazioni organizzative in cui le imprese dell'Est sono state coinvolte. In altri casi ancora, le interdipendenze simultanee tra contesti istituzionali e reti nei diversi spazi geografici diventano vettori di contaminazione e di reciproco mutamento. Nello studio di Lakhani, Kuruvilla e Avgar (2013) si osserva che, ad esempio, nelle reti che sviluppano forme di governance relazionali le strategie economiche perseguite dall'impresa principale esercitano un'influenza consistente sulle imprese fornitrici, tra l'altro, in termini di qualificazione delle risorse umane, di livelli salariali e degli standard di lavoro richiesti ai dipendenti che saranno tendenzialmente elevati. Quando le relazioni economiche tra impresa principale e imprese fornitrici sono improntate alla collaborazione e allo sviluppo congiunto dell'architettura produttiva e dei relativi processi, anche le condizioni di

lavoro, insieme alle competenze, alle strutture e alle culture, tenderanno a influenzarsi. In questi casi si riscontra inoltre la mutua influenza dei contesti regolatori nazionali dell'impresa principale e delle imprese fornitrici. La configurazione delle relazioni industriali sembra non dipendere quindi né da aspetti legati ad una impresa in sé, né da aspetti connessi ad un paese in sé, ma dalle interazioni tra organizzazioni e contesti.

Anche per quanto riguarda le analisi che si sono focalizzate sulla dimensione domestica, è stato evidenziato come strategie competitive differenti (tipicamente identificate come vie alte o vie basse alla competizione) sono facilitate dai diversi assetti istituzionali e regolativi. L'esistenza di assetti regolativi «protettivi» (ad esempio contratti collettivi omogenei e dall'ampia copertura, salari minimi elevati e inclusivi, scarsi differenziali di regolazione fra diverse forme di impiego) può ridurre le opzioni di uscita dei datori di lavoro e la loro capacità di arbitraggio regolativo. La chiusura di queste opzioni impedisce o rende meno conveniente l'adozione di strategie competitive basate sulla compressione del costo del lavoro, fra cui anche la frammentazione dei processi produttivi e l'outsourcing (Gautiè e Schmidt 2010, Greer e Doellgast, 2017). In questo senso, questo filone di letteratura declina un tema classico della sociologia economica (si pensi ai lavori di Streeck sulla *Diversified Quality Production* tedesca, 1987, al filone sulle Varietà di Capitalismo discusso sopra, ma anche a contributi più recenti, fra cui Gautiè e Schmidt 2010 e Fullin 2021), ossia come i fattori istituzionali influenzano il comportamento delle imprese e le loro strategie competitive.

3. Gli attori e le forme della regolazione

L'agency del lavoro è un ulteriore ambito nel quale la riconfigurazione dei confini della impresa secondo reti di produzione ha alimentato un apprezzabile dibattito. Il tema è quello della capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti di articolare *voice* e *agency* in un quadro economico, istituzionale e organizzativo completamente diverso dal passato (Djelic, Sahlin-Andersson, 2008; Brino, Perulli, 2015). A questo proposito la riflessione sociologica, insieme a quella giuridica, osservano che a fronte di queste nuove articolazioni organizzative la relazione di impiego non possa essere più concepita come relazione duale fra datore di lavoro e lavoratore ma solleciti una concezione estesa che includa soggetti formalmente esterni, ma che hanno impatti significativi sui suoi elementi caratteristici. Si è mostrato, ad esempio, come il potere direttivo del datore di lavoro si eserciti

al di là dei confini dell'impresa e come la relazione contrattuale fra impresa cliente e fornitore contenga spesso elementi che, in maniera diretta o indiretta, influiscono sulle relazioni di lavoro e sull'organizzazione del lavoro dell'impresa appaltatrice o ne costringano fortemente i margini di azione (Marchington *et al.*, 2005, Appay, 1998).

Un primo aspetto di analisi sul tema degli attori e della regolazione concerne la capacità di azione degli attori collettivi, in primis dei sindacati, che, seppure indebolita rispetto al passato, rimane un elemento di influenza sulle configurazioni organizzative (Doellgast e Greer, 2017; Doellgast *et al.*, 2016; Flecker, 2009). In secondo luogo, la letteratura sociologica ha ampiamente evidenziato come, a fronte delle trasformazioni di queste ultime, si siano modificate la natura e la strategia degli attori della regolazione. Nuovi attori inoltre sono emersi nel panorama regolativo. A scala locale sono state evidenziate strategie sindacali, da alcuni definite come forme di *network bargaining* (contrattazione di rete, Anner *et al.*, 2021), che fanno leva sulle imprese clienti per costruire meccanismi di tutela dei diritti dei lavoratori; tali meccanismi non si indirizzano tanto verso il datore di lavoro «formale», quanto verso chi effettivamente utilizza la prestazione lavorativa (Wills, 2008). Tra le nuove strategie adottate si considerano inoltre le alleanze fra organizzazioni sindacali e non sindacali, come nel caso delle *Living Wage Campaigns* sviluppatasi nel Regno Unito e l'enfasi sugli aspetti reputazionali del conflitto e del potere sociale come risorsa (Pannini, 2021).

Tra i nuovi attori di regolazione, accanto appunto alle organizzazioni dei lavoratori non sindacali (Alberti, 2016), vi sono i clienti, da identificarsi non solamente come consumatori, ma anche come imprese capofila. In questo senso, ad esempio, si è sviluppata una crescente attenzione sul ruolo del *procurement* sia pubblico che privato nell'influenzare le architetture organizzative nonché le loro conseguenze in termini di condizioni di lavoro. Questo filone di studi mostra come gli appalti costituiscano forme sia di «market-making» sia di «market-embedding» attraverso, ad esempio, l'introduzione di clausole sociali come nel *procurement* pubblico (Jaehrling, 2015; Ravenswood e Kaine, 2015). Alcuni studiosi ipotizzano un diverso ruolo dello Stato come «acquirente modello» che potrebbe soppiantare il suo ruolo come «datore di lavoro modello» (Donaghey *et al.*, 2014).

Il tema della pluralità degli attori nel panorama regolativo si staglia anche negli studi sociologici maggiormente rivolti ad analizzare i confini dell'impresa a scala transnazionale. La nascita di un regime di governance globale segnala appunto la situazione per cui attori privati, ancorché fattualmente dotati di un'identità istituzionale, contribuiscono alla regolazione attraverso modalità privatistiche e volontaristiche. In questo

quadro è stato preso in esame il ruolo delle organizzazioni internazionali, prima tra tutte l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), ma anche le Nazioni Unite, l'Organizzazione per commercio mondiale, l'OCSE. Sebbene alcuni tentativi di regolazione risalgano alla fine degli anni Settanta, la difficoltà di introdurre vincoli stringenti all'agire delle imprese transnazionali soprattutto negli anni Novanta (si ricordi il dibattito sulla clausola sociale nel commercio internazionale) hanno spinto queste organizzazioni ad abbracciare strumenti volontaristici. Il principale esempio in questa direzione è la definizione dei cosiddetti *Core labour standards* da parte dell'OIL che molte critiche ha sollevato sia in relazione alla preferenza della promozionalità sia in riferimento alla natura normativa di questi standard, definiti contemporaneamente come diritti e come principi (Alston, 2004).

L'apporto conoscitivo della sociologia del lavoro e dell'organizzazione è stato particolarmente ampio nell'approfondire il ruolo regolativo delle imprese. All'interno di più ampi processi di assunzione di responsabilità sociale, ma anche di tutela del capitale reputazionale, è noto che le imprese principali transnazionali definiscono una serie di regole di comportamento (tra le quali i codici di condotta) orientate alla tutela del lavoro e dell'ambiente che tutte le altre inserite nelle loro reti produttive, ovunque esse siano localizzate, sono tenute a rispettare (Vogel, 2006). Il contenuto, piuttosto eterogeneo dei codici, fa spesso riferimento ai principi contenuti nelle Convenzioni internazionali a tutela del lavoro quale quella dell'OIL. Quando sono negoziati alcuni di essi prevedono il rispetto della libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva. Solo un numero esiguo di codici prende in considerazione il problema della precarietà della forza lavoro, la tutela della maternità, la tutela contro le malattie e per l'ottenimento di congedi parentali. Le iniziative multilaterali, tra le quali rientrano la *Fair Labour Association* voluta dal governo Clinton nel 1996 o ancora l'*Ethical Trading Initiative*, derivano invece da un processo negoziale che coinvolge le imprese, i governi e le ONG. In Europa recenti iniziative di questo tipo sono l'Accordo olandese sull'Abbigliamento sostenibile (2016) e la partnership tedesca per un Tessile sostenibile (2014). Se la nascita di un regime di governance globale (Hassel, 2008; Meardi, Marginson 2014) ha indubbiamente messo in difficoltà la 'tradizionale' regolazione statale del lavoro, più recentemente, quasi in un riflusso della precedente dinamica, si registrano gli interventi regolativi da parte di alcuni Stati in materia di reti produttive globali: a questo proposito si segnalano la legge francese del 2017 sul Dovero di Vigilanza, la legge sulla Moderna Schiavitù del Regno Unito (2018), la legge tedesca sulle catene di fornitura (2021).

Per quanto riguarda i sindacati, a scala globale, si è osservato un rinnovato attivismo delle organizzazioni dei lavoratori con l'intento di stabilire alleanze e solidarietà tra i diversi luoghi di lavoro, anche geograficamente dispersi. In questa cornice si colloca anche la spinta a definire e rafforzare spazi di contrattazione internazionale che vedono l'interazione di imprese globali e di federazioni sindacali globali come loro legittime controparti. Pur essendo considerati come una forma imperfetta di relazioni industriali, gli Accordi quadro internazionali sembrano essere strumenti utili a creare uno spazio per la negoziazione e un clima di cooperazione e di fiducia tra gli attori coinvolti. Il risultato auspicato è un cambiamento di mentalità e di comportamento tra imprese e sindacati globali che avrebbe il potenziale di aprire la strada a vere e proprie forme di contrattazione collettiva (Greco, 2011). Come anticipato, il fenomeno della costruzione di alleanze tra i sindacati e altri movimenti sociali (es. quelli in difesa dei diritti umani, dell'ambiente, delle donne, dei consumatori), spesso organizzati come ONG, per costruire un cambiamento sociale condiviso ha largamente stimolato le analisi sociologiche. Il sindacalismo sociale e movimentista incarna una strategia che vede i lavoratori lottare insieme ad altri soggetti per affermare le cause che li accomunano, superando le dicotomie che oppongono artificialmente luogo di lavoro e comunità, lavoratori formali e informali, i conflitti politici e quelli economici, e utilizzare forme di lotta diverse da quelle tradizionali del conflitto industriale (lo sciopero), quali i boicottaggi, le campagne di informazione e di *public shame* (Borghi *et al.*, 2017).

4. Processi di frammentazione organizzativa e scarto applicativo

Un ulteriore aspetto messo in risalto dalle analisi sociologiche per la comprensione delle dinamiche di regolazione e della loro efficacia è lo scollamento tra l'assetto formale della regolazione e la sua concreta applicazione. È un tema, questo, centrale sia nelle analisi che si sono occupate di reti globali, sia in quelle che si sono focalizzate sui processi di disintegrazione verticale delle imprese a livello domestico. Entrambi i filoni di letteratura hanno evidenziato la presenza all'interno delle reti di fenomeni sistematici di mancata applicazione della regolazione formalmente in essere. L'esistenza di un tale scarto e la sua rilevanza per la comprensione dei processi reali di funzionamento delle imprese, da un lato, e dell'effettiva capacità delle norme di garantire il raggiungimento dei propri obiettivi, dall'altro, è un ultimo filone di contatto potenzialmente molto fruttuoso fra le discipline giuridiche e sociologiche che, tuttavia, trattano il tema in

maniera differente. Mentre nell'approccio giuridico l'osservanza della norma è considerata (appunto) la norma e la non osservanza la deviazione (da punire eventualmente facendo ricorso al giudice), la sociologia ha mostrato come «il rispetto delle norme (...) non è un dato di fatto, ma una variabile, che rende fruttuoso indagare il motivo per cui le aziende si conformano o come gestiscono le proprie non conformità» (Arnholz e Lillie, 2020, p. 3). L'elemento rilevante di questo approccio riguarda il fatto che l'applicazione delle norme (e, di converso, la sua mancata applicazione) non è distribuita casualmente, ma è influenzata da fattori che è rilevante analizzare.

Nel caso delle reti transnazionali questo tema riguarda la capacità dei nuovi strumenti di regolazione (sia di natura sia privatistica sia negoziale) di trovare un'effettiva applicazione in grado di modificare il comportamento delle imprese e specialmente incidere sulle condizioni di lavoro. L'effettiva attuazione e implementazione di standard, principi internazionali, codici di condotta e accordi quadro internazionali è, infatti, oggetto di controversia. Si osserva che la domanda di lavoro equo da parte dei consumatori è stata inferiore alle attese, la certificazione non ha portato a «etichette senza sudore» uniformi e la verifica dei codici e degli standard è afflitta da attività di monitoraggio inefficaci (Locke, 2013; Bartley, 2018; Kuruvilla, 2021); la conformità agli standard internazionali del lavoro e ambientali è scarsa e la condizione complessiva dei lavoratori ha registrato un miglioramento molto limitato. In uno studio più recente Distelhorst e Locke (2018) hanno tuttavia osservato come la regolamentazione privata interagisce con le istituzioni nazionali in maniera complementare (ma talvolta controproducente). La regolamentazione privatistica può cioè aumentare il potere di regolazione delle istituzioni attirando l'attenzione sulle violazioni e incentivando le imprese a risolverle per evitare ulteriori interventi vincolanti; per essere efficaci i programmi di *compliance* privati dipendono essenzialmente da istituzioni e normative nazionali efficaci. La regolamentazione privata può anche combinarsi con attori indipendenti della società civile per offrire istituzioni alternative di governance del lavoro che sostituiscano istituzioni governative deboli. Bartley (2018) sostiene che l'attenzione alla proliferazione delle forme di regolazione transnazionale ha portato a sottovalutare le modalità con cui una disciplina formale viene tradotta in pratica. Ci sarebbe in particolare uno scarto conoscitivo riguardo al modo in cui queste forme di regolazione contribuiscono a ridefinire il comportamento organizzativo e dei mercati e all'importanza dei contesti locali. I sistemi di *soft law*, di standard e di certificazione riescono a rimodellare profondamente la pratica organizzativa se ad esempio sono finanziati in modo indipendente

e da istituzioni credibili. Anche la dimensione simbolica può essere utile a garantire dei risultati concreti quando, ad esempio si riesce a sindacalizzare i lavoratori proprio per via dell'impegno dell'impresa ad applicare i codici di condotta. Secondo Bartley, più che una complementarità, i regimi pubblico/domestico e privato/transnazionale danno vita ad una complessa intersezione. Anche Mosley (2017) sottolinea l'importanza dei governi dei paesi ospitanti nella protezione dei diritti del lavoro; il successo degli sforzi di governance privata è condizionato dagli interessi degli attori politici locali nella protezione dei diritti dei lavoratori. In altre parole, la protezione del lavoro richiede un allineamento tra gli incentivi delle imprese che aderiscono e dei governi del paese ospitante. Studiando l'applicazione del programma *Better Work* dell'OIL in Indonesia, strumento di regolazione ibrido che include l'organizzazione internazionale, i governi e i privati, anche Amengual e Chirot (2016) mostrano che l'efficacia della regolazione è legata alla precedente mobilitazione da parte dei lavoratori e dei sindacati; in assenza cioè di una società civile attiva e impegnata, il programma non è stato in grado di apportare benefici sostanziali. Se i contesti locali appaiono cruciali per l'efficacia della regolazione, essi stessi devono essere adeguatamente tematizzati in quanto si inseriscono e si definiscono all'interno di relazioni transnazionali (Bair, 2017): nel caso di *Better Work*, queste relazioni sono quelle della rete produttiva dell'abbigliamento dove le specifiche pressioni del capitale risultano cruciali per la ricerca di soluzioni di governance. Gli Accordi quadro internazionali, di cui si è detto in precedenza, seppur caratterizzati da un coinvolgimento di soggetti collettivi del lavoro che ne dovrebbero garantire una maggiore efficacia, non sono stati esenti da questa discussione. Nonostante costituiscano un significativo passo in avanti rispetto alle forme unilaterali di responsabilità sociale d'impresa incarnate dai codici di condotta e possano essere considerati come la forma più avanzata di relazioni industriali transnazionali, una crescente letteratura ne ha analizzato la debolezza dei meccanismi di implementazione e monitoraggio, definiti da alcuni «il tallone d'Achille» delle relazioni industriali internazionali (Guarriello e Stanzani 2018, si veda anche Sydow *et al.*, 2013). In particolare (e in misura in qualche modo paradossale, visto che dovrebbe costituire il principale obiettivo di tali accordi) ciò avviene in quei contesti nei quali le relazioni industriali sono meno sviluppate e le organizzazioni sindacali sono più deboli, mostrando la rilevanza della presenza sindacale (il contropotere collettivo) per l'applicazione effettiva delle norme.

Gli scarti applicativi delle norme sono stati, non a caso, particolarmente tematizzati nella letteratura che si è focalizzata sul livello globale. Per quanto

riguarda la dimensione domestica, invece, l'esistenza di aggiramenti sistematici delle norme (e la loro quantificazione) è stato un tema a lungo dormiente. È un filone, questo, tradizionalmente collegato al tema dell'informalità e ai lavori sociologici sulla piccola impresa (Regalia, 2020) e, non a caso, appunto confinato al sud globale, perché considerato dalla letteratura sulla modernizzazione un retaggio di sottosviluppo, destinato a scomparire con i processi di crescita capitalistica. Tuttavia, questo tema ha riacquisito recentemente rilevanza anche in connessione ai processi di frammentazione organizzativa, poiché è stata evidenziata la natura sistematica, e quindi non residuale, di questo scarto applicativo. Recentemente, il tema dell'informalizzazione e dell'elusione normativa è apparso, infatti, in diversi studi che si occupano di tali processi in diversi settori (Eurofound, 2016), fra cui la logistica (Bellavista, 2020; Bologna e Curi, 2019), l'industria tessile e alimentare (Bagnardi *et al.*, 2022; Dorigatti 2018; Ceccagno, 2017), e in forme diverse di frammentazione produttiva, fra cui il lavoro in distacco transnazionale (Arholz e Lillie, 2020). L'interpretazione della letteratura riguarda il fatto che proprio gli assetti organizzativi frammentati e i processi di disintegrazione verticale sembrano offrire agli attori economici rinnovate possibilità di perseguire l'informalità anche nelle economie avanzate (Routh e Borghi, 2016; Marrone, 2019). In questo senso, questi approcci suggeriscono come le violazioni normative debbano essere concettualizzate come «un asse di una strategia competitiva basata sulla riduzione del costo del lavoro, che contribuisce alla riorganizzazione del lavoro e della produzione nel mercato del lavoro del 21° secolo» (Bernhardt *et al.*, 2013), al pari di altre strategie di riduzione dei costi del lavoro. L'elemento importante di questi approcci riguarda, quindi, il riconoscimento del fatto che l'esistenza di differenziali nella regolazione del lavoro fra diversi settori e diverse aziende che, come abbiamo visto, traina le trasformazioni organizzative, non è legato solamente alle differenze «formali» esistenti fra loro, ma anche al fatto che le reti inter-organizzative sono spesso caratterizzate dalla presenza di violazioni sistematiche delle leggi o delle norme derivanti dalla contrattazione collettiva. Sono diversi i meccanismi che legano l'outsourcing a fenomeni di violazione ed elusione normativa, ma vale la pena evidenziarne tre in particolare: le pressioni esercitate dai livelli superiori delle catene del valore, la difficoltà di identificare e attribuire la responsabilità di tali violazioni e l'indebolimento del contropotere sindacale (che spesso funge da garanzia di rispetto delle norme). La relazione asimmetrica di potere esistente fra i diversi anelli delle catene del valore consente spesso alle imprese capofila di esercitare una tale pressione alla riduzione dei costi, mettendo fra loro in competizione diversi

fornitori, che le imprese appaltatrici non sono più in grado di applicare regolarmente le norme. Dall'altro, le complesse catene di appalti, spesso costituite da strutture multilivello e composte da diversi anelli, allontanano i committenti dalle responsabilità per tali illeciti, rendendo più difficoltoso l'accertamento della loro corresponsabilità in tali violazioni.

Un elemento meno indagato, in questo filone di studi, ma a nostro avviso potenzialmente molto importante, riguarda il ruolo dello Stato nei processi di informalizzazione e di evasione normativa. Tradizionalmente, lo Stato è considerato lo spazio in cui la legge viene fatta rispettare e, di conseguenza, si tende ad assumere che le violazioni persistano perché esso non dispone dei mezzi adeguati per individuarle e reprimerle. Tuttavia, una crescente letteratura sociologica sta avanzando l'interpretazione secondo cui, in alcuni contesti e in alcune circostanze, lo Stato sia strategicamente coinvolto nel consentire o financo favorire la non applicazione delle regole (o la non punizione della loro violazione) come strumento per garantire (o rafforzare) la capacità competitiva delle imprese (Dewey e Di Carlo, 2021). In tal senso possono essere lette anche le trasformazioni nella regolazione del lavoro degli ultimi decenni, che hanno aperto (o quantomeno rafforzato) gli spazi e le possibilità di elusione normativa: introduzione di forme di lavoro precario, di appalti, di forme di utilizzo del lavoro (fra cui appunto il distacco transnazionale di lavoro) che rendono più difficile il controllo perché i lavoratori sono più ricattabili e/o perché la responsabilità diventa più opaca (Lillie *et al.*, 2014; Bernhardt *et al.*, 2013; Dorigatti 2018). La diffusione massiccia di questi fenomeni in alcuni contesti ha fatto sì che alcuni autori proponessero di leggere queste violazioni come forme di cambiamento istituzionale (Lillie *et al.*, 2014), in linea con quegli approcci che stanno evidenziando come questo non avvenga solamente tramite trasformazioni nella forma delle istituzioni, ma anche nel loro funzionamento. In questo senso, la definizione di spazi di "elusione istituzionale" e la costruzione delle condizioni di possibilità perché queste siano possibili (o quantomeno più semplici) costituisce una modalità attraverso cui lo stato favorisce il cambiamento istituzionale e rappresenta un processo di liberalizzazione *de facto* (anche se non *de jure*).

4. Conclusioni

La disamina del dibattito sociologico sui confini dell'impresa, presentata in questo contributo, lascia emergere il significativo intreccio tra questo e il tema delle regole e degli assetti regolativi. L'obiettivo analitico della

riflessione, arricchito dal contributo della dottrina giuslavoristica, è stato quello di sottolineare la natura costitutiva della dimensione regolativa nell'analisi dell'articolazione e del funzionamento delle reti di produzione sia a scala globale sia a scala domestica. Rispetto agli studi iniziali le acquisizioni della sociologia economica, del lavoro e organizzativa permettono infatti di cogliere gli assetti regolativi e la regolazione, tra cui spicca quella normativa, in particolare quella giuslavoristica, come dimensioni endogene piuttosto che esogene, della dinamica organizzativa e del lavoro; la dimensione normativa influenza cioè sostanzialmente la geografia delle reti e i meccanismi stessi che sottendono i processi di accumulazione del valore e del potere. L'apprezzamento di questa chiave analitica contribuisce a comprendere una serie di circostanze. Piuttosto che dipendere esclusivamente da requisiti tecnici ed economici, la particolare architettura della rete, nonché la sua eventuale evoluzione, dipende anche, ad esempio, dalla presenza di diritti di proprietà intellettuale che influenzano non solo la distribuzione di valore lungo la rete ma anche la sua produzione. La regolazione crea barriere all'ingresso o protegge rendite di vario tipo da quelle tecniche a quelle informative e finanziarie, si pensi alla tassazione. Ancora gli assetti regolativi influenzano le decisioni che riguardano il coordinamento e controllo lungo le reti; anche in questo caso le determinanti tecniche sono apparse come prevalenti e tuttavia la dimensione regolativa aiuta a chiarire i motivi che spingono alcune organizzazioni a coordinare la rete attraverso la proprietà e in altri casi attraverso il contratto (Gilson *et al.*, 2009; Santos *et al.*, 2016).

In questo quadro l'articolo ha specificamente considerato le questioni attinenti alla regolazione del lavoro, e del suo mercato, così come quelle relative al lavoro di riproduzione. Rispetto a questo tema una specifica acquisizione delle analisi sociologiche è stata quella di aver messo in evidenza come la mobilità dei confini dell'impresa consente e amplifica la produzione e riproduzione di quelle differenziazioni e asimmetrie sociali sulle quali si realizzano i processi di accumulazione (Jenkins, Blyton, 2017; Mezzadra, Neilson, 2014; Newsome *et al.*, 2015; Tsing, 2009). L'inclusione/esclusione selettiva all'interno del processo produttivo di forze di lavoro dotate di specifiche caratteristiche (genere, razza, etnicità, religione), spesso riflesse in condizioni giuridiche differenziate, risulta cioè il principale meccanismo del processo di accumulazione del capitalismo contemporaneo; analogamente si configurano i meccanismi di informalità che mantengono i lavoratori, soprattutto immigrati, a completa disposizione dei datori di lavoro (Bagnardi *et al.*, 2022; Mezzadri, 2017). L'approccio sociologico ha inoltre approfondito il tema dell'"offerta" di forza lavoro,

ossia le caratteristiche della forza lavoro e il modo in cui gli assetti regolativi e istituzionali influenzano le condizioni in cui questa si trova nello scambio di mercato (Gautiè e Schmidt, 2010). Questa letteratura evidenzia l'importanza della regolazione di aspetti non immediatamente legati alla relazione d'impiego (fra cui istruzione e formazione, migrazione, relazioni di genere e carichi di cura) nella definizione degli assetti organizzativi delle imprese, facilitando la formazione di mercati duali del lavoro.

La valorizzazione della dimensione spaziale-geografica da parte delle imprese organizzate secondo reti di produzione ha catalizzato l'attenzione per la possibilità ad esse dischiudersi di alterare continuamente e a proprio vantaggio il compromesso sociale necessario a garantire la relazione capitalistica. Con l'apporto di contributi interdisciplinari, tra cui quello del diritto del lavoro, la sociologia del lavoro ha tuttavia sottolineato la complessità delle dinamiche in atto e l'indeterminatezza degli esiti inscritti nell'operare delle reti che richiedono pertanto letture più articolate (Greco, 2019). In questo quadro un'area di studio e di approfondimento potenzialmente rilevante per la ricerca interdisciplinare riguarda la ripresa dello spazio di regolazione da parte dello Stato verso un modello di maggiore autonomia rispetto ai dettami del neoliberismo (Streeck, 2016). Le criticità relative alle reti di produzione, messe in risalto dalla pandemia da Covid-19 con l'interruzione di approvvigionamenti e la cancellazione di ordini, o ancora le mancate tutele della salute fino alla perdita del lavoro, sollecitano tra l'altro la riflessione teorica e la ricerca empirica sul possibile ripensamento del ruolo dello Stato oltre i tradizionali modelli statalisti o di libero mercato, e in una prospettiva di maggiore equità e sostenibilità.

Riferimenti bibliografici

- Alberti G. (2016). Mobilizing and bargaining at the edge of informality: The '3 Cosas Campaign' by outsourced migrant workers at the University of London. *The Journal of Labor and Society*, 19(1): pp. 81-103. DOI: 10.1111/wusa.12228.
- Alston P. (2004). 'Core labour standards' and the transformation of the international labour rights regime, *European Journal of International Law*, 15(3), pp. 457-521. DOI: 10.1093/ejil/15.3.457.
- Amengual M., Chiro L. (2016). Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia, *Industrial and Labor Relations Review*, 6(5): pp. 1056-1080. DOI: 10.1177/2F0019793916654927.
- Anner M., Fischer-Daly M., Maffie M. (2021). Fissured Employment and Network Bargaining: Emerging Employment Relations Dynamics in a Contingent World of Work, *Industrial and Labor Relations Review*, 74(3): pp. 689-714. DOI: 10.1177/2F0019793920964180.

- Appay B. (1998). Economic Concentration and the Externalization of Labour. *Economic and Industrial Democracy*, 19(1). DOI: 10.1177/2F0143831X98191008.
- Arnholz J., Lillie N. (2020). *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*. New York e Londra: Routledge.
- Baccaro L., Howell C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory. The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics and Society*, 39(4): pp. 521-563. DOI: 10.1177/2F0032329211420082.
- Bagnardi F., D'Onofrio G., Greco L. (2022). The state in chains: public policies against adverse incorporation in Southern Italian production networks. *Globalizations*, 19(1): pp. 34-58. DOI: 10.1080/14747731.2020.1849908.
- Bair J. (2017). Contextualising compliance: hybrid governance in global value chains. *New Political Economy*, 22(2): pp. 169-185. DOI: 10.1080/13563467.2016.1273340.
- Bartley T. (2018). *Rules without Rights. Land, Labor, and Private Authority in the Global Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Bernhardt A., Spiller M.W., Theodore N. (2013). Employers gone rogue: Explaining industry variation in violations of workplace laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(4): pp. 808-832. DOI: 10.1177/2F001979391306600404.
- Bohle, D., Greskovits B. (2009). Varieties of Capitalism and Capitalism «tout court». *European Journal of Sociology*, 50(3): pp. 355-386. DOI: 10.1017/S0003975609990178.
- Bologna S., Curi S. (2019). Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare. *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali*, 161: pp. 125-156.
- Brino V., Perulli A. (2015). *Manuale di diritto internazionale del lavoro: Seconda edizione*. Milano: Giappichelli Editore.
- Bubbico D., Redini V., Sacchetto D. (2017). *I cieli e i gironi del lusso. Processi lavorativi e di valorizzazione nelle reti della moda*. Milano: Guerini e Associati.
- Ceccagno A. (2017). *City Making & Global Regimes. Chinese Immigrants and Italy's Fast Fashion Industry*. London: Palgrave Macmillan.
- De Ville F. (2018) Domestic Institutions and Global Value Chains: Offshoring in Germany's Core Industrial Sectors. *Global Policy*, 9(2): pp. 12-20. DOI: 10.1111/1758-5899.12610.
- Dewey M., di Carlo D. (2021). Governing through non-enforcement: Regulatory forbearance as industrial policy in advanced economies. *Regulation & Governance* DOI: 10.1111/rego.12382.
- Djelic, ML., Sahlin-Andersson C. (2008). *Transnational Governance: institutional dynamics of regulation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Doellgast V., Sarmiento-Mirwaldt K., Benassi C. (2016). Contesting firm boundaries: Institutions, cost structures and the politics of externalization. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(3): pp. 551-578. DOI: 10.1177/2F0019793915624088.
- Donaghey J., Reinecke J., Niforou C., Lawson B. (2014). From Employment Relations to Consumption Relations: Balancing Labor Governance in Global Supply Chains. *Human Resource Management*, 53(2): pp. 229-252. DOI: 10.1002/hrm.21552.
- Dorigatti L., Mori A. (2016). L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle diseguaglianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti, *Sociologia del lavoro*, 144: pp. 190-209. DOI: 10.3280/SL2016-144012.
- Dorigatti L. (2018). Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne, *Meridiana*, 93: pp. 51-70.
- Flecker J. (2009). Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment. *Competition & Change*, 13(3): pp. 251-266. DOI: 10.1179/2F102452909X451369.
- Fullin G. (2021). *Front-line Workers in the Global Service Economy. Overshadowed and Overstretched in the Fast Fashion World*. New York and London: Routledge.

- Gautié J., Schmidt J. (2010). *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gilson R.J., Sabel C.F., Scott R.E. (2009). Contracting for innovation: vertical disintegration and interfirm collaboration. *Columbia Law Review*, 109: p. 431.
- Greco L. (2011). Strategie di regolazione transnazionale del lavoro: l'inadeguatezza dell'opzione privatistica e l'opportunità del dialogo sociale globale. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3, pp. 221-245.
- Greco L. (2019) Reti globali del valore e varietà dei capitalismi: complementarietà e integrazione per l'analisi comparata del capitalismo. *Stato e Mercato*, 39(2), pp. 213-248. DOI: 10.1425/94677.
- Greer I., Doellgast V. (2017). Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 59(2): pp. 192-208. DOI: 10.1177/2F0022185616673685.
- Grimshaw D., Rubery J., Anxo D., Bacache-Beauvellet M., Neumann L., Weinkopf C. (2015). Outsourcing of Public Services in Europe and Segmentation Effects: The Influence of Labour Market Factors. *European Journal of Industrial Relations*, 21(4): pp. 295-313. DOI: 10.1177/2F0959680115580685.
- Guarriello F., Stanzani C., a cura di (2018), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali. Dalla normativa internazionale all'analisi empirica*, Milano: FrancoAngeli.
- Hassel A. (2008). The Evolution of a Global Labour Governance Regime. *Governance*, 21(2): pp. 231-51.
- Iannuzzi F.E., Sacchetto D. (2020). Zone di variegata sovranità. Sistemi di controllo e protezioni dei lavoratori in distacco. *Meridiana*, 99: pp. 177-198.
- Jaehrling K., Méhaut P. (2013). 'Varieties of Institutional Avoidance': Employers' Strategies in Low-Waged Service Sector Occupations in France and Germany. *Socio-Economic Review*, 11(4): pp. 687-710. DOI: 10.1093/ser/mws016.
- Jaehrling K. (2015). The state as a 'socially responsible customer'? Public procurement between market-making and market-embedding. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2): pp. 149-164. DOI: 10.1177/2F0959680114535316.
- Jenkins J., Blyton P. (2017). In Debt to the Time-Bank: The Manipulation of Working Time in Indian Garment Factories and 'Working Dead Horse'. *Work Employment and Society*, 31(1): pp. 90-10. DOI: 10.1177/2F0950017016664679.
- Kuruvilla, S. (2021). *Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects*. Ithaca: Cornell University Press.
- Lakhani T., Kuruvilla S., Agvar A. (2013). From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory. *British Journal of Industrial Relations*, 51(3): pp. 440-472. DOI: 10.1111/bjir.12015.
- Lane C. (2008). National Capitalism and Global Production Networks: An Analysis of their Interaction in Two Global Industries. *Socio-Economic Review*, 6(2): pp. 227-260. DOI: 10.1093/ser/mwm010.
- Lillie N., Wagner I., Berntsen L. (2014) Distacco dei lavoratori, violazione delle norme e cambiamento istituzionale. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*. 141: pp. 71-90. DOI: 10.3280/GDL2014-141003.
- Locke R. (2013). *The promise and limits of private power*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Mayer F.W., Phillips N. (2017). Outsourcing governance: states and the politics of a 'global value chain world'. *New political economy*, 22(2): pp. 134-152. DOI: 10.1080/13563467.2016.1273341.

- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H. (a cura di) (2005). *Fragmenting Work. Blurring Organisational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Marginson P. (2016). Governing work and employment relations in an internationalized economy: the institutional challenge, *Industrial and Labor Relations Review*, 69(5): pp. 1033-1055. DOI: 10.1177/2F0019793916654891.
- Mearidi G., Marginson P. (2014). Global labour governance: potential and limits of an emerging perspective. *Work, employment and society*, 28(4): pp. 651-662. DOI: 10.1177/2F0950017014534007.
- Mezzadra S., Neilson B. (2012). Between inclusion and exclusion: On the topology of global space and borders. *Theory, Culture & Society*, 29(4-5): pp. 58-75. DOI: 10.1177/2F0263276412443569.
- Mezzadri A. (2017). *The sweatshop regime: Labouring Bodies, Exploitation, and Garments Made in India*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mosley L. (2017). Workers' rights in global value chains: possibilities for protection and for peril. *New Political Economy*, 22(2): pp. 153-168. DOI: 10.1080/13563467.2016.1273339.
- Morgan G., Whitley R. (2012). *Capitalisms & Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Newsome K., Taylor P., Bair J., Rainnie, A. (2015). *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*. London: Palgrave.
- Pannini E. (2021). Winning a Battle Against all Odds: A Cleaners' Campaign. *Economic and Industrial Democracy*. DOI: 10.1177/2F0143831X211060390.
- Ravenswood K., Kaine S. (2015). The role of government in influencing labour conditions through the procurement of services: Some political challenges. *Journal of Industrial Relations*, 57(4): pp. 544-562. DOI: 10.1177/2F0022185615582238
- Regalia I. (2020), *Regulating Work in Small Firms*. New York and London: Routledge
- Salento A. (2003) *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme di impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Santos, A., et al. (2016). The Role of Law in Global Value Chains: A Research Manifesto. *London Review of International Law*, 4(1): pp. 57–79. DOI: 10.1093/lril/lrw003.
- Sydow J., Fichter M., Helfen M., Sayim K.D., Stevis, D. (2014), Implementation of global framework agreements: Towards a multi-organizational practice perspective. *Transfer*, 20(4): pp. 489-503. DOI: 10.1177/2F1024258914546270.
- Tsing A. (2009). Supply chains and the human condition. *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 21: pp. 148–176. DOI: 10.1080/08935690902743088.
- Vogel D. (2006), *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Washington: The Brookings Institution.
- Wills J. (2008). Making Class Politics Possible: Organizing Contract Cleaners in London. *International Journal of Urban and Regional Research*, 32(2): pp. 305-323. DOI: 10.1111/j.1468-2427.2008.00783.x.