

WOLFGANG DÄUBLER

Multinazionali e diritto sindacale

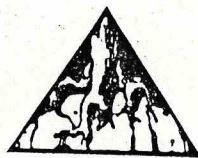
Estratto dal « Il Diritto del Lavoro » - 1979, Fasc. 5 - Parte I



FONDAZIONE DIRITTO DEL LAVORO  
ROMA - LUNG. MICHELANGELO, 9

WOLFGANG DÄUBLER

Multinazionali e diritto sindacale



FONDAZIONE DIRITTO DEL LAVORO  
ROMA - LUNG. MICHELANGELO, 9

## MULTINAZIONALI E DIRITTO SINDACALE

— Controllo attraverso un contropotere sindacale? —

I. Con l'avvento delle multinazionali il sindacato da nazionale diventa « provinciale »?

### 1. Definizione del concetto: che cos'è il diritto sindacale

Per la difesa degli interessi elementari dei lavoratori vengono seguite negli ordinamenti giuridici dei paesi capitalistici due strade diverse. Da un lato ci sono le leggi dello Stato che garantiscono un certo *standard* minimo per quanto concerne le condizioni di vita e di lavoro, e che regolano p.e. le ferie annuali, la difesa contro i licenziamenti ed il diritto alla pensione di vecchiaia. Dall'altro lato ci sono delle norme giuridiche che non decidono nulla ma che vogliono solo creare le premesse per l'autodifesa collettiva dei lavoratori, per una rappresentanza organizzata e solidale dei loro interessi. Il diritto più importante dei lavoratori in questo contesto è la libertà di organizzazione, il cui riconoscimento è la base di tutte le ulteriori forme di una difesa collettiva degli interessi comuni. Quali istituti giuridici « derivati » ne fanno parte la possibilità di concludere contratti collettivi, il diritto di sciopero, la rappresentanza aziendale degli interessi dei lavoratori, la cogestione a livello societario, ed alcune altre possibilità — generalmente poco sviluppate — di influenzare l'apparato statale.

Queste due componenti del diritto del

lavoro occupano delle posizioni differenti nei singoli ordinamenti giuridici nazionali. Un sistema di relazioni industriali come quello della Repubblica Federale Tedesca, dove numerosi casi sono regolati tramite leggi dello Stato, comporta necessariamente anche un forte irrigidimento nei modi e negli obiettivi di una rappresentanza degli interessi collettivi; un tasso più basso di norme giuridiche codificate comporta viceversa una relativa libertà nell'autodifesa collettiva (1).

Definire il primo modello illibertario, il secondo libertario (2) sarebbe però una semplificazione inaccettabile: le norme giuridiche possono essere la base di ulteriori miglioramenti sociali, mentre il libero gioco delle forze collettive deve fallire là dove non sussistono le condizioni sufficienti per esercitare un vero contropotere. Malgrado queste differenze esiste in tutti gli ordinamenti giuridici borghesi non fascisti un dualismo tra le norme che « decidono una cosa » e quelle « che rendono possibile l'autodifesa », queste ultime generalmente vengono definite « di diritto sindacale » (3).

(1) Un esempio per questo secondo modello è l'Inghilterra, dove però in questi ultimi tempi aumenta pure l'attività legislativa (vedi: Mueckenberger, *Arbeitsrecht und Klassenkampf*, Frankfurt/Main-Koeln, 1974, pag. 113 e seg.).

(2) Così, tendenzialmente, Unterseher, in: *Arbeitsrecht, eine deutsche Spezialitaet*, in: Jacobi-Mueller/Jentsch-Schmidt: *Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch*, Frankfurt/Main, 1972, pag. 190 seg.

(3) Questa distinzione si trova anche in: Sinzheimer, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, Frankfurt/Main-Koeln, 1975, pagg. 102/103.

## 2. Cambiamento delle regole del gioco attraverso le multinazionali

Il diritto del lavoro dei singoli Stati parte dalla premessa ovvia che il singolo datore di lavoro sia residente nel territorio dello Stato, che sia cioè « tangibile » sia per lo Stato che per i lavoratori: il rispetto di uno *standard* legislativo minimo può essere assicurato solo se esso può — se ce ne fosse bisogno — essere imposto ad un imprenditore recalcitrante attraverso procedimenti giuridici, atti amministrativi ed esecuzioni forzate. Ancora più evidente diventa questa ovvietà nel caso dell'azione sindacale: questa può raggiungere un certo livello di efficienza solo se il singolo datore di lavoro può essere messo sotto pressione e se questa pressione può avere delle ripercussioni su decisioni importanti per i lavoratori. Lo stesso vale per i diritti istituzionalizzati di rappresentanza nell'impresa e nella società: e pertanto la cogestione nel consiglio di sorveglianza riveste un certo interesse solo se in questo consiglio vengono prese delle decisioni di una certa importanza.

Queste premesse funzionali del diritto del lavoro nazionale vengono messe in forse dall'esistenza delle multinazionali (4): queste non solo possono sfuggire alle singole disposizioni nazionali (5), ma con la loro esistenza cambiano anche i rapporti di forza nell'ambito dell'autodifesa, cioè nella contrapposizione diretta tra capitale e lavoro (6).

In molti casi i lavoratori hanno già delle difficoltà ad appurare l'effettivo centro decisionale (7), e tanto meno pos-

sono conoscere tutte le attività del loro gruppo ed i suoi utili. Pertanto essi si trovano spesso in un vicolo cieco, se richieste di aumenti salariali vengono respinte con la motivazione dell'andamento economico negativo della società nazionale del gruppo (8). Inoltre l'azione sindacale può essere ulteriormente indebolita se il gruppo multinazionale a causa della sua forte posizione economica concede delle condizioni di lavoro particolarmente favorevoli (collegate alle più recenti « tecniche sociali »), creando così nella maggior parte dei dipendenti una specie di egoismo aziendale, che trova una sua base reale nella difesa dei privilegi ottenuti (9). Più frequente di questa tattica della « carota » è però l'impiego del proprio potere economico per respingere richieste dei lavoratori non gradite. Il mezzo più efficace in questo campo è la minaccia di trasferire la produzione all'estero. Generalmente comunque non viene scelto il sistema assai costoso e poco pratico di smantellare gli impianti in un paese per ricostruirli in un altro (10), ma occorre aspettarsi piuttosto altri due modi di comportamento.

Da un lato la multinazionale può minacciare di effettuare futuri investimenti

tionalen Unternehmen durch die Gewerkschaften, in: Krueper, Investitionskontrolle gegen die Konzerne? Reinbeck, 1974, pag. 149; Jungnickel-Matthies, Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, Hamburg 1973, pag. 16. Siccome non si sa con sicurezza dove si trova il vero centro decisionale, rimane molto limitata la possibilità di poter fare pressioni al posto giusto.

(8) Jungnickel-Matthies, vedi sopra, pag. 16; Piehl: WSI-Mitteilung 1975, pag. 147.

(9) Come esempio si potrebbe indicare la politica aziendale adottata dalla IBM. Vedi: Alberts-Klinger ed altri, Mit IBM in die Zukunft, Berlin, 1974, e: Gerd Peter, Das IBM-System. Zur Lage der abhaengig Arbeitenden in den achtziger Jahren, Disziplinierung durch Programmierung? Frankfurt/Main-Koeln, 1975.

(10) È giustificata pertanto l'indicazione di Erdmann, Arbeitsrechtliche Aspekte im internationalen Unternehmenverbund, in: Lutter, Recht und Steuer der internationalen Unternehmensverbindung, Duesseldorf, 1972, pag. 183, ma essa non tiene conto di forme più sofisticate di spostamenti di produzione.

(4) Per quanto riguarda il concetto vedi sopra, e: Birk, Rechtliche Aspekte multinationaler Unternehmen, Paderborn 1976, pag. 32.

(5) Vedi: Otto Kreye, Multinationale Konzerne, Muenchen, 1974, e soprattutto i contributi di Murray e Poulantzas.

(6) Vedi p. e.: Breidenstein, Internationale Konzerne, Reinbeck 1977, pag. 142 e seg.; poi: Piehl, Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt/Main 1974, pag. 62 seg., dove si trovano numerose altre indicazioni.

(7) Horst Hinz, Zur Kontrolle der multina-

solo in un altro paese « più calmo », cioè per esempio di produrre un nuovo modello di macchine non nel paese x dove si sciopera molto, ma nel paese y, con una pace sociale maggiore; in questo modo può essere minacciato — a lungo termine — il livello occupazionale nazionale (11). D'altra parte alcuni gruppi possono in caso di sciopero ricorrere a breve termine ad una produzione « parallela » all'estero e rendere così parzialmente o totalmente inefficace uno sciopero (12). Ad ambedue queste strategie imprenditoriali un sindacato che opera solo a livello nazionale non può opporsi, il suo « contro-potere » può anzi ridursi fino al punto che esso non sarà neppure più riconosciuto come controparte nelle trattative.

All'interno di uno stesso ordinamento giuridico simili comportamenti sono meno probabili: è vero che anche qui può succedere — specialmente in zone poco industrializzate o già in crisi — che si minacci lo spostamento della produzione e si tenti di ricorrere ad aziende dove non si sciopera, ma generalmente esiste un movimento sindacale unico che può rispondere allargando la zona di lotta e cercando di evitare che durante uno sciopero vengano spostate delle lavorazioni in altri stabilimenti. Il cambiamento delle regole del gioco attraverso le multinazionali (13) risulta ancora più evidente se si esaminano i diritti di cogestione nell'impresa e nella società: se tutte le decisioni importanti vengono prese fuori dalle frontiere nazionali, non resta più nulla da cogestire all'interno; i diritti concessi dalla legge non servono più, a prescindere dai problemi relativamente meno importanti dell'applicazione

pratica nel singolo caso (14). In una tale situazione non solo non vengono conseguiti ulteriori progressi, ma esiste addirittura il pericolo che conquiste sociali già ottenute siano smantellate in larghi settori economici (15).

II. Può l'internazionalizzazione del movimento sindacale essere una risposta valida?

### 1. Il controllo delle multinazionali

Non mancano certo le proposte tendenti a limitare il potere delle multinazionali. Ultimamente si parla molto della richiesta di un « codice di comportamento » che dovrebbe anche contenere determinate premesse minime, come p.e. l'osservanza delle convenzioni dell'O.I.L. La difficoltà maggiore non sta nella fissazione delle regole da osservare tanto più che già nella Carta di Avana sono contenuti simili prescrizioni (16); inoltre già nel 1972 la Camera del Commercio Internazionale aveva avanzato delle proprie proposte (17). Più difficile si presenta invece la ricerca di un ente che in caso di conflitto possa imporre ad una multinazionale l'osservanza di questo codice di comportamento, una volta che sarà stabilito.

(14) Birk (vedi sub 4), pag. 50; U. Briefs: WSI-Mitteilung 1975, 207; Köppensteiner, Internationale Unternehmen im deutschen Gesellschaftsrecht, Frankfurt/Main, 1971, pagg. 208, 242; E. Rehbinder, Das auf multinationale Unternehmen anwendbare Recht, in: Max-Planck-Institut fuer auslaendisches und internationales Privatrecht (edit.), Deutsche zivil- und kollisionsrechtliche Beitrage zum IX. Internationalen, Kongress fuer Rechtsvergleichung in Teheran, Tuebingen 1974, pag. 142.

(15) Saecker, Arbeits- und Sozialrecht im multinationalen Unternehmensverbund, in: Lutter (vedi nota 10), pag. 192.

(16) Grossfeld, Praxis des internationalen Privat- und Wirtschaftsrechts, Reinbeck 1975, pag. 232.

(17) Vedi: Arendt AWD 1973, 247; Jungnickel-Matthies, pag. 57 seg.; simili anche le proposte avanzate dal « Group of eminent persons » nell'ambito delle Nazioni Unite - vedi Hellmann (nota 11, pag. 67 seg.).

(11) Hellmann, Kontrolle der multinationalen Unternehmen, Baden-Baden, 1974, pagg. 51, 112; Jungnickel-Matthies (vedi nota 7), pagg. 18, 21 e seg.; Warner-Turner, Gewerkschaften und Multinationale Konzerne, in: Tudyka: Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, Hamburg, 1974, pag. 189.

(12) Jungnickel-Matthies, pag. 64.

(13) Vedi Wedderburn, Industrial Law Journal (ILJ), 1972, pag. 13.

a) A livello internazionale.

Sarebbe possibile istituire delle organizzazioni internazionali con il potere sanzionatorio necessario, attualmente però mancano le premesse necessarie. Il trasferimento di singole funzioni statali al Fondo Monetario Internazionale ed altre istituzioni similari (18) corrispondeva all'interesse del capitale nazionale ed internazionale, ma non sono previste delle « concessioni » tendenti a favorire un controllo parziale da svolgere nell'interesse dei lavoratori dipendenti.

Senza poter approfondire la questione in questo breve saggio, si può forse affermare che i « frammenti statali » esistenti a livello (capitalistico) mondiale esprimono un mero interesse capitalistico — a causa della mancanza di un movimento operaio efficiente a livello internazionale — mentre gli Stati nazionali devono tener conto degli interessi dei lavoratori dipendenti nella misura in cui ciò sia necessario per il mantenimento dello *status quo* sociale. Un controllo internazionale rimane pertanto un'illusione finché manca la forza sociale che potrebbe giustificare un'ingerenza tanto vasta nella libertà imprenditoriale (19).

b) A livello nazionale (paesi industrializzati).

Maggiore rilevanza sembrano avere i tentativi di controllo a livello nazionale. Per quanto concerne i paesi industrializzati capitalistici, si fa spesso riferimento al regolamento svedese, secondo il quale le società svedesi che vogliono effettuare degli investimenti all'estero devono richiedere un'autorizzazione governativa

(18) Vedi: Knieper, *Weltmarkt, Wirtschaftsrecht und Nationalstaat*, Frankfurt/Main, 1976, pag. 11 seg., 144 seg.

(19) È scettico anche Hellmann, pag. 73 seg.; Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, 1976, pag. 89. Biedenkopf (Auf dem Weg zu einer freien Weltwirtschaftsordnung, in: Gottlieb-Duttweiler-Institut (edit.), *Multinationale im Nord-Sued-Konflikt*, Magazin Brennpunkte, 3, Frankfurt/Main, 1976, pag. 28) ingigantisce il problema ancora di più perché vuole estendere il controllo a tutte le limitazioni del commercio internazionale.

che può essere fatta dipendere dall'adempimento di certi obblighi sociali (20). Nessuno vorrà negare la legittimità di un tale procedimento, ma ne sappiamo troppo poco, non sappiamo fin dove vanno questi obblighi e come viene controllata la loro applicazione pratica. Inoltre le esperienze svedesi non possono essere trasferite *sic et simpliciter* in altri paesi industrializzati, che abbiano magari una posizione peggiore sul mercato mondiale o delle strutture politiche meno libertarie. Nella R.F.T. per esempio un tale regolamento non sembra attuabile: nell'attuale situazione politica tedesca non è possibile far dipendere la concessione di fidejussioni statali per forniture all'estero dall'osservanza di certe norme concernenti p.e. la sicurezza degli impianti, o di vietare addirittura investimenti nel Sud-Africa (21).

c) A livello nazionale (paesi in via di sviluppo).

I paesi in via di sviluppo esportatori di materie prime hanno già messo in atto delle ingerenze molto più pesanti nel potere delle multinazionali (e tutto lascia prevedere che lo faranno anche in futuro) (22). Le nazionalizzazioni effettuate in numerosi Stati non solo hanno diminuito il potere delle multinazionali, ma potevano anche basarsi su un vasto consenso internazionale. Questo contropotere (23) — l'unico finora veramente efficace — trova però il suo limite là dove non si

(20) Vedi: Lidbom *WSI-Mitteilungen* 1975, pag. 162 seg.; poi Hellmann, pag. 49; per quanto riguarda la Francia, Tunc, *Multinational Companies in French Law*, in: *Law and international Trade*, Festschrift Schmitthoff, pubblicato da Fabricius Frankfurt/Main 1973, pag. 376 e seg.

(21) Vedi Breidenstein (nota 6), che indica alcuni (vani) tentativi della segreteria nazionale del DGB (Confederazione dei Sindacati Tedeschi) di impedire almeno alcuni investimenti nel Sud-Africa.

(22) Hellmann, pag. 19 seg.

(23) Vedi: Hinz, *Souveraenitaet durch Internationalisierung*, in: W. Daeubler, K. Wohlmuth, *Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung*, Baden-Baden, 1978.

tratta di socializzare le fonti energetiche, ma di nazionalizzare altri tipi di imprese: se la ricerca e lo sviluppo sono concentrati presso la sede centrale negli Stati Uniti e nell'Europa occidentale, quest'ultima dispone non solo dei brevetti ma anche del *know-how*, e la nazionalizzazione della sola filiale comporta ben pochi vantaggi. Poiché alle condizioni attuali la direzione centrale non può essere costretta a collaborare, esiste persino il pericolo che non si possa continuare a lavorare nell'impresa nazionalizzata e che vadano perduti dei posti di lavoro indispensabili — con tutte le conseguenze che ciò può avere per la stabilità politica di un sistema con un governo progressista. In questo contesto diventa anche evidente che è necessario rivedere — o piuttosto aggiornare — il concetto tradizionale di proprietà — la socializzazione dei mezzi di produzione non può esaurirsi nel trasferimento della proprietà dei terreni e dei macchinari, ma deve comprendere anche tutta la scienza tecnologica, concentrata nei brevetti o anche semplicemente nel *know-how* (24). Poiché questo tipo di mezzi di produzione dispone di una mobilità geografica quasi illimitata, la nazionalizzazione in molti casi non è più un mero caso nazionale, ma deve coinvolgere le « centrali » in modo tale che nel loro interesse non possano più permettersi di rifiutare la cooperazione. Attualmente molti paesi in via di sviluppo si limitano pertanto realisticamente in questi settori economici a misure di controllo nei confronti degli investimenti esteri tuttora richiesti in via di principio (25).

(24) La dottrina non ha ancora elaborato una teoria di questo cambiamento del concetto di proprietà; vedi: Daeubler, *Eigentum und Recht in der BRD*, in: Daeubler/Sieling/Wendeling/Welkborsky, *Eigentum und Recht. Die Entwicklung des Eigentumsbegriffs im Kapitalismus*. Darmstadt und Neuwied 1976, pag. 175 seg., pag. 183 seg.

(25) Hellmann, pag. 51 seg. Esempi: Weinberg RIW/AWD 1977, pag. 334 seg. (Argentina) e Willms-Wright SI-Mitt, 1975, pag. 182 seg.

## 2. In particolare: controllo attraverso un contropotere sindacale internazionale?

Le possibilità relativamente scarse di un controllo sovranazionale e nazionale rendono più urgente definire se ed in quale misura i lavoratori dipendenti stessi possano contrastare lo strapotere delle multinazionali con proprie organizzazioni, cioè con un contropotere immediato. I lavoratori possono raggiungere lo stesso livello di internazionalizzazione dei capitalisti (26)? Non sarebbe questa la via migliore per ristabilire una parità persa nelle trattative a livello nazionale (27)? Far valere il contropotere sindacale non è forse anche il mezzo più efficace per promuovere interventi statali e per procurare loro la necessaria efficacia (28)? In questo contesto un esame di questi problemi ci pare particolarmente urgente: le strutture squilibrate del diritto sindacale non possono essere rimesse a posto attraverso misure statali di controllo (che abolirebbero l'autonomia contrattuale), ma solo attraverso nuove strategie del movimento operaio.

a) Difficoltà nella creazione di sindacati internazionali.

Se ci si domanda come mai non esiste un movimento sindacale internazionale efficiente, che persegua gli stessi obiettivi, si possono elencare numerose difficoltà, tutte più o meno fondate (29): i singoli sindacati nazionali hanno strutture organizzative diverse, con strategie e dimensioni differenti, sarebbe possibile una sopraffazione dei piccoli attraverso i grandi nel contesto internazionale; poi c'è

(Messico). Vedi anche: Breidenstein, WSI-Mitt., 1975, pag. 175 seg.

(26) Vedi: Levinson, *Gewerkschaften, Monopole, Konzerne*, Koeln (1974), pag. 79 seg.

(27) Saecker (nota 15), pag. 202.

(28) Vedi: Daeubler, *Das Arbeitsrecht*, Reinbeck, 1976, pagg. 27-35.

(29) Vedi: Piehl (nota 6), pag. 209 seg., poi Breidenstein (nota 6), pag. 144; Jungnickel-Matthies, pag. 13 seg.; Warner-Turner (nota 11), pag. 187.

la divisione ideologica tra la corrente socialcomunista, quella socialista-socialdemocratica e quella cristiana-radicaldemocratica (30); poi c'è il legame con i valori e le tradizioni nazionali; c'è la barriera linguistica che rende difficile il dialogo. Nessuno metterà in dubbio questi ostacoli — eppure un ultimo dubbio rimane aperto: nei singoli paesi non esistono forse problemi simili, la creazione dell'unità sindacale in Italia non era forse caricata con simili ipoteche (31)? Accanto a queste cause politico-economiche non esistono forse anche delle cause economiche, se ancora oggi si marcia e si lotta divisi per nazioni?

b) Interessi oggettivi divergenti delle classi lavoratrici nazionali?

Se ci si domanda quali sono oggettivamente gli interessi economici e politici dei lavoratori dipendenti nei vari paesi, la risposta è semplice: ovviamente in ultima analisi tutti vogliono non essere più sfruttati, ma decidere essi stessi del loro lavoro e sulla distribuzione dei valori creati, nell'ambito di un sistema democratico. Questo interesse emancipatorio non è però in grado di costituire una base sufficiente per la creazione di un movimento sindacale internazionale efficace; soggettivamente solo una piccola minoranza di lavoratori è cosciente del problema; la stragrande maggioranza, invece, si orienta secondo i suoi interessi economici immediati, nell'ambito del sistema capitalistico esistente. Poiché i sindacati non si considerano delle piccole élites, ma vogliono essere dei movimenti di massa a larga base, la loro esistenza e la loro forza dipendono da una legittimazione della loro base ed essi devono tener conto anche di questi interessi immediati.

(30) In Breidenstein (pag. 145), si trova un elenco delle Internazionali Sindacali esistenti.

(31) Discordanze ideologiche, strategie diverse, forza numerica diversa, differenze tra Nord e Sud, vedi: Albers, *Blaetter fuer deutsche und internationale Politik* 1975, pag. 79 seg.

ti. Pertanto occorre un approccio differenziato al problema.

c) I posti di lavoro

aa) Il conflitto fondamentale

Tenendo presente che a livello mondiale è predominante la sotto-occupazione, l'interesse economico più sentito è la salvaguardia del posto di lavoro. Proprio in proposito però un'azione comune è molto difficile. Se si creano dei posti di lavoro nel paese x, se ne perdono nel paese y o almeno non si migliora la situazione del mercato del lavoro. In questo campo abbiamo una situazione di travaso specifica tra i paesi industrializzati ed i paesi a bassi salari: il costo elevato del lavoro nel « primo mondo » è uno stimolo continuo al trasferimento di una parte della produzione in paesi in via di sviluppo, malgrado i problemi di trasporto ed il rischio politico. Anche all'interno dei paesi industrializzati possono esistere tali fenomeni, così come i paesi in via di sviluppo devono temere che chi investe, in futuro, potrebbe preferire un paese ancora più a buon mercato e con meno conflitti sociali. In questo modo si crea un duro conflitto di interesse tra i singoli movimenti sindacali: mentre i lavoratori dei paesi industrializzati cercheranno di evitare ogni esportazione aperta o nascosta di posti di lavoro, i lavoratori dei paesi meno sviluppati hanno interesse proprio a questa esportazione (32) — e d'altra parte finché l'interesse immediato di conservare il posto di lavoro rimarrà prevalente, non ci si renderà conto degli svantaggi derivanti da una dipendenza dalle multinazionali.

Finché si tratta di distribuire i rari posti di lavoro e finché nei singoli paesi i salari sono diversi, non ci si deve aspettare la collaborazione; nella migliore del-

(32) Brun, in: *Gottlieb-Duttweiler-Institut* (nota 19), pag. 7; Hellmann, pag. 13 seg., 100 seg.; Jungnickel-Matthies, pag. 32; Riddell, *Zur Situation der Gewerkschaften der Dritten Welt*, in: Tudyka (nota 11), pag. 211 e seg.



le ipotesi l'ostilità reciproca sarà segreta, nella peggiore la lotta sarà aperta.

b) L'esperienza acquisita conferma questa tesi?

Le recenti esperienze delle federazioni sindacali internazionali offrono parecchi esempi per questa affermazione. Così p.e. è assai nota la posizione protezionistica del sindacato americano AFL/CIO (34), e nella letteratura recente si sottolinea che i metalmeccanici tedeschi, la IG Metall, in un primo momento (cioè nel 1956) ha impedito la creazione di commissioni di gruppo a livello mondiale nelle grandi multinazionali produttrici di automobili, poiché dopo un'adozione piena o anche soltanto parziale delle richieste avanzate dal sindacato automobilistico americano il mercato tedesco sarebbe diventato relativamente poco interessante per ulteriori investimenti; solo nel 1964, quando cioè le condizioni di lavoro ed i salari si erano avvicinati di molto, si auspicava un'azione comune e si instauravano pertanto queste commissioni (35). Nonostante l'apparenza, anche l'esempio classico di solidarietà internazionale, la lotta contro la chiusura di quattro stabilimenti del gruppo AKZO nei Paesi Bassi, nella R.F.T., nel Belgio e nella Svizzera non contraddice affatto questa tesi, ma la conferma (36). L'occupazione dello stabilimento di Breda, lo sciopero a Wuppertal, le manifestazioni di solidarietà dei lavoratori di Zwijnaarde (Belgio) e Rorschach (Svizzera) costituivano sì una novità in Europa, ma venivano attuati solo da quei lavoratori che erano colpiti nella stessa misura dai progetti di chiusura della direzione del gruppo. Tutti gli altri lavoratori del gruppo erano rimasti passivi; negli altri due stabilimenti della

AKZO in Germania p.e. non si è svolta neanche una manifestazione di solidarietà, perché là non esisteva un pericolo immediato per i posti di lavoro (37). In quale misura questa azione dipendeva dalla « felice » coincidenza che nello stesso momento i lavoratori di questi quattro stabilimenti avevano lo stesso problema esistenziale, lo dimostra l'ulteriore procedere della direzione, che aveva imparato la lezione: nel 1975, cioè solo tre anni dopo il successo dell'azione di solidarietà internazionale dei lavoratori, i licenziamenti venivano suddivisi tra più stabilimenti e non venivano eseguiti tutti insieme, ma diradati nel corso di un anno intero. Malgrado l'esperienza di lotta già acquisita non c'è stata nessuna nuova azione di solidarietà, e la direzione poteva tranquillamente realizzare il suo progetto (38).

cc) Adeguamento dei salari verso il livello più elevato?

Teoricamente si potrebbe abolire il rapporto concorrenziale tra le singole nazioni con un livello salariale differente attraverso l'unificazione dei salari al livello più elevato in tutte le filiali del gruppo: le migliori condizioni di lavoro, concesse generalmente nella sede centrale, verrebbero estese a tutti i lavoratori. In questo caso coinciderebbero gli interessi dei lavoratori privilegiati con quelli dei non-privilegiati; per il primo gruppo i posti di lavoro diventerebbero più stabili e per il secondo gruppo si otterrebbe un miglioramento notevole del livello retributivo. Come esempio in favore di questa ipotesi si potrebbe indicare lo sciopero presso la Chrysler negli Stati Uniti, con lo scopo di far ottenere agli operai della Chrysler nel Canada gli stessi salari corrisposti negli USA (39). Purtroppo questo

(33) Breidenstein, pag. 113 seg.

(34) Jungnickel-Matthies, pag. 32.

(35) Hildebrandt-Olle-Schoeller, Prokla Heft, 24 (1976), pag. 43.

(36) Vedi: Hoffmann-Langwieler, Noch sind wir da! Arbeiter im multinationalen Konzern, Reinbeck 1974; Kretschmer WSI-Mitteilung, 1975, pag. 200.

(37) Hildebrandt-Olle-Schoeller, Prokla, 24 (1976), pag. 48.

(38) Breidenstein, pag. 157; a pag. 158: « La pietra miliare della storia sindacale è stata rovesciata ».

(39) Bendiner, Gegenstrategie: Aus der Praxis

« trucco » per ovviare alla concorrenza non è una bacchetta magica che si possa usare ovunque. Generalmente le differenze salariali tra i paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo sono tanto elevate che un adeguamento verso l'alto metterebbe in serio pericolo la competitività di tutto il gruppo. Inoltre gli investimenti nei paesi in via di sviluppo diventerebbero molto meno appetibili: con un livello salariale costante si darebbe senz'altro la preferenza ai paesi industrializzati, con infrastrutture migliori ed una maggiore stabilità politica. Per questi motivi economici un adeguamento è possibile solo tra paesi con sviluppo industriale simile, come USA e Canada o Francia e Germania.

Anche in questo ambito molto ristretto un'azione di solidarietà nel proprio interesse è comunque auspicabile solo in casi eccezionali, poiché esiste il pericolo di un sindacalismo di gruppo: se questo adeguamento verso l'alto riesce in due o tre paesi, quasi sempre i lavoratori del gruppo vengono tolti dal fronte contrattuale nazionale (40); essendo dei privilegiati non avrebbero più nessun interesse a lottare per un miglioramento contrattuale che avvantaggerebbe solo i lavoratori meno favoriti di altre ditte. Nell'ambito nazionale una tale politica contrattuale « aziendale » è applicabile, anzi auspicabile (41), ma in questo caso l'azione è sorretta da un'organizzazione sindacale unitaria, che può contrastare il formarsi di un egoismo aziendale nell'ambito del suo lavoro di formazione. Un tale correttivo manca nel contesto internazionale, e pertanto l'adeguamento completo dei salari anche in paesi con uno sviluppo industriale simile generalmente non può essere usato come mezzo per garantire i posti di lavoro, senza considerare il fatto che in questo modo si creerebbe

una specie di protezionismo collettivo nei confronti dei lavoratori nei paesi in via di sviluppo. Pertanto anche una tale strategia non può evitare una divergenza di interessi tra i lavoratori di paesi a diverso grado di sviluppo. Finché si tratta di mantenere o di aumentare i posti di lavoro, la possibilità di un'azione comune rimane limitata al caso specifico in cui contemporaneamente vengano colpiti i lavoratori di più stabilimenti. Questo significa che nel caso di una cooperazione oltre le frontiere non occorre un'organizzazione sindacale unica; sono sufficienti dei contatti *ad hoc* tra le singole federazioni nazionali. Tutto ciò però — occorre sottolinearlo ancora una volta — è valido solo se tutti i partecipanti hanno un interesse economico immediato da difendere.

d) Convergenza di interessi per quanto riguarda i salari e le condizioni di lavoro.

Sarebbe una semplificazione non giustificata ridurre tutti i conflitti tra i lavoratori dei vari stabilimenti ed una multinazionale alla lotta per la conservazione dei posti di lavoro. Accanto a questo problema ce ne sono molti altri che non toccano il posto di lavoro stesso, come p.e. le vertenze per salari più elevati o per migliori condizioni di lavoro. In questi casi è possibile un'azione comune dei lavoratori e dei loro sindacati?

aa) Interessi fondamentali

Partendo dagli interessi economici immediati del singolo, anche in proposito si può notare una certa convergenza di interessi: ciò che chiede l'uno generalmente è interessante anche per gli altri. Questo fatto però non implica da solo un comportamento solidale, anzi non lo fa neanche desiderare: i successi (o le disfatte) di una maestranza non hanno ripercussioni automatiche sull'altra. Per i lavoratori della General Motors di Detroit p.e. il fatto che i lavoratori della Opel AG ottengano un aumento salariale dell'8 o dell'11% è relativamente poco importante, ed anche un miglioramento della pre-

des Internationalen Metallarbeiterbundes, in: Tudyka (nota 11), pag. 218.

(40) Breidenstein, pag. 147.

(41) Vedi: Daeubler, Das Arbeitsrecht, pag. 94 seg.

videnza sociale aziendale susciterà poco interesse, tanto più che il sistema americano di previdenza sociale è strutturato diversamente. D'altra parte non esiste qui neanche una divergenza di interessi, come nel caso della lotta per i posti di lavoro, e pertanto in teoria un'azione comune è possibile. Se ciò si può verificare dipende dal fatto se e in quale misura possano essere superati gli ostacoli organizzativi e politici sopra adescritti.

bb) L'esperienza conferma questa tesi?

Le esperienze finora fatte dimostrano che azioni di solidarietà oltre le frontiere nazionali sono facilitate se anche i lavoratori al momento non direttamente interessati capiscono di essere coinvolti attraverso un fatto concreto. Questo vale per esempio per una condotta particolarmente repressiva della direzione generale del gruppo: se in una vertenza normale viene subito applicata la serrata o se si minacciano spostamenti di produzione, i lavoratori di altri stabilimenti del gruppo possono nutrire il fondato sospetto che alla prossima occasione loro stessi potrebbero essere vittime di una simile condotta. In questo modo possono essere spiegate le azioni di solidarietà nel gruppo Ford in occasione dello sciopero dei lavoratori belgi nel 1968 (42) e a Dagenham nel 1971 (43). Simili motivi avevano probabilmente anche i lavoratori francesi della Michelin, quando facevano uno sciopero di solidarietà in sostegno della lotta dei loro colleghi tedeschi (44). Anche senza la « fortunata » coincidenza di una condotta particolarmente repressiva, in molti casi ci sono state delle azioni comuni contro la direzione generale. In numerosi casi sindacalisti autorevoli del paese dove si trova la sede centrale sono

interventuti in favore di scioperanti in altri paesi. Ciò vale p.e. per lo sciopero presso la Nissan-Mexicana, conclusosi vittoriosamente per i lavoratori dell'azienda messicana a causa dell'appoggio ricevuto dai sindacalisti giapponesi (45), o per le dichiarazioni di solidarietà dei sindacati inglesi a favore degli scioperanti nella filiale spagnola della British Leyland (46). Inoltre si può menzionare la riassunzione di lavoratori licenziati dopo un intervento sindacale nella sede centrale — p.e. gli undici pachistani aiutati dai sindacati inglesi, o i due marocchini che devono il loro impiego ad un intervento della IG Metall (Sindacato dei metalmeccanici tedeschi) presso la Daimler Benz di Stoccarda (48). Spesso il sindacato fa valere la sua influenza presso la sede centrale per costringere il gruppo a riconoscere la rappresentanza sindacale locale. Come esempi si possono indicare il tentativo (coronato da successo) della IG Metall di ottenere — attraverso pressioni sulla direzione centrale del gruppo Korf il riconoscimento contrattuale del sindacato locale nella filiale del South Carolina (49), ed il riconoscimento del sindacato lavoratori alberghieri da parte della direzione dell'Intercontinental di Monrovia ottenuto attraverso azioni internazionali (50). Altri esempi, specialmente nel settore chimico (51), dimostrano che queste azioni di solidarietà sono più frequenti nelle « metropoli » in favore di filiali estere che non viceversa (52). Ciò dipende forse dal più elevato livello di organizzazione sindacale, ma forse anche un po' dal fatto che di

(45) Bendiner WSI-Mitt., 1975, pag. 197.

(46) Bendiner WSI-Mitt., 1975, pag. 198.

(47) Gallin, Gegenstrategie: Aus der Praxis der Internationalen Union der Lebensmittel- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften, in: Tudyka (nota 11), pag. 225 seg.

(48) Comunicato da Piehl GMH 1974, 171.

(49) Comunicato da Wedderburn ILJ, 1972, 15.

(50) Gallin (vedi sopra, nota 47), pag. 226.

(51) Levinson, pag. 97 seg.

(52) Ogni tanto succede anche questo, come lo dimostra lo sciopero di solidarietà dei lavoratori italiani della Nabisco (National Biscuit Company), in sostegno dei loro colleghi americani in lotta. Vedi: Gallin (nota 47), pag. 227.

(42) Breidenstein, pag. 150.

(43) Bendiner, WSI-Mitteilung, 1975, 198.

(44) Vedi Levinson (nota 26). Per quanto riguarda lo sciopero di Bad Kreuznach, vedi anche: Schuster, Mitbestimmung - Machtverhältnisse - Klassenkamps, Frankfurt/Main 1971, pag. 75 seg.

nuovo entra in gioco il tema « posto di lavoro »: sindacati combattivi in paesi meno sviluppati rendono un po' più sicuri anche i propri posti di lavoro.

e) Conseguenze da trarre per l'organizzazione sindacale internazionale

Malgrado questi numerosi esempi di solidarietà internazionale non ci si deve illudere troppo (53). L'azione comune oltre le frontiere nazionali resta ancora un'eccezione, la regola rimane il procedere isolato dei singoli sindacati. Se si tiene poi conto degli interessi contrastanti per quanto riguarda la « distribuzione » dei posti di lavoro, si capisce subito come, alle attuali condizioni economiche, politiche e socialpsicologiche, non sia possibile la creazione di un movimento sindacale unitario internazionale secondo il modello dei sindacati nazionali. Chiedere competenze decisive di qualsiasi natura che vadano oltre il semplice coordinamento di attività nazionali e la loro funzione « propulsiva » più o meno utilizzata per le federazioni sindacali internazionali esistenti sarebbe puramente illusorio. Solo se i sindacati nazionali diventassero molto più politicizzati, se con le loro azioni mirassero al raggiungimento del potere politico per la classe operaia, e non si lasciassero più guidare dall'interesse economico immediato, allora le cose potrebbero cambiare (54).

Questo stato di fatto non potrà essere raggiunto dall'oggi al domani, come lo dimostra in modo lampante il fatto che la federazione metalmeccanica internazionale non ha neanche chiesto agli iscritti ad un sindacato aderente di rinunciare solo alla metà di una paga oraria per aiutare i loro colleghi stranieri (55). Un mezzo per migliorare questa situazione è l'intensificazione dei contatti internazionali esistenti — in un primo

(53) Bendiner WSI-Mitt., 1975, 198.

(54) Hildebrandt-Olle-Schoeller, Prokla, 24 (1976), pag. 55.

(55) Bendiner, WSI-Mitt., 1975, 198.

momento si tratta solo di migliorare la quantità — non già di creare una nuova qualità nel lavoro sindacale internazionale.

### 3. Forme realistiche di contropotere.

Alla nostra domanda iniziale, se lo strapotere del padronato possa essere controbilanciato e se sia possibile rendere inefficace lo svuotamento del diritto sindacale, bisogna rispondere negativamente nel senso che non è possibile contrapporre formalmente il lavoro internazionale al « capitale internazionale » (56), poiché il movimento sindacale non è in grado di colmare il vantaggio raggiunto nell'internazionalizzazione dalla controparte imprenditoriale. Ne consegue che la stipulazione di contratti collettivi attraverso organizzazioni sindacali internazionali praticamente non sarà possibile. In un prossimo futuro rimarranno un'eccezione anche trattative coordinate da più sindacati nazionali; possono risultare utili là dove si tratta di respingere misure imprenditoriali rivolte contemporaneamente contro più maestranze; possono anche essere utili come mezzo per un miglioramento comune delle condizioni di lavoro (58), per esempio per un comune regolamento delle pause (59); ed eventualmente possono vertere anche sull'ammontare dei salari, come nel caso della St. Gobain (60), dove si trattava di

(56) Pitz, WSI-Mitt., 1975, 203.

(57) Warner-Turner (nota 11), pag. 187, dicono giustamente che è molto più facile comperare una ditta all'estero anziché collaborare con un sindacato estero; il gruppo, quale nuovo proprietario, può imporre facilmente la sua volontà, il sindacato invece deve convincere gli altri che le sue proposte sono utili.

(58) Haesen ZbF Sonderheft 4/1975, pag. 147; Piehl WSI-Mitt., 1975, 154.

(59) Bendiner, WSI-Mitt., 1975, 200, dà un esempio: le pause presso l'industria metalmeccanica del Nord-Wuerttemberg/Nordbaden (5 minuti di riposo, 3 minuti per necessità per ogni ora di lavoro a cottimo) sono servite da esempio per le proprie richieste al sindacato argentino.

(60) Jungnickel-Matthies, pag. 29.

un'unificazione nell'ambito di paesi a sviluppo simile (61). Siccome, in proposito, si è in presenza di problema relativamente limitati ci sembra utile non soffermarci oltre sui problemi giuridici connessi, ma di rimandare ad altre ricerche (62). Molto più importanti rimarranno probabilmente anche in futuro altri due problemi, dalla cui soluzione dipende una migliore rappresentanza degli interessi dei lavoratori nei confronti delle multinazionali (63).

Da un lato occorre migliorare la comunicazione tra le organizzazioni sindacali nazionali e tra le rispettive rappresentanze aziendali; premessa necessaria è una conoscenza approfondita della situazione politica ed economica dell'altro paese. Ne consegue l'ulteriore problema dell'istituzionalizzazione di questi contatti, p.e. nella forma di coordinamenti a livello mondiale di un gruppo; inoltre occorre esaminare un problema finora trascurato: fin dove va il diritto della rappresentanza sindacale aziendale di ottenere informazioni su filiali estere dal proprio datore di lavoro. Ci limiteremo qui ad un esame della realtà giuridica tedesca.

Inoltre bisognerà esaminare le azioni di solidarietà, che sono attualmente il mezzo più importante per frenare in qualche modo lo strapotere raggiunto dai datori di lavoro attraverso l'internazionalizzazione. Ci occuperemo quindi della legalità di numerose iniziative, che vanno dai telegrammi di solidarietà fino al rifiuto di effettuare straordinari e lo sciopero di simpatia, limitandoci sempre ad un esame della situazione giuridica nella R.F.T. Queste due tematiche si devono raggruppare sotto un unico titolo generale: è possibile ristabilire la premessa funzionale del diritto sindacale attraverso

un miglioramento del flusso informativo ed azioni di solidarietà internazionali?

III. Informazioni sul gruppo — una prima premessa per l'azione comune.

#### 1. Possibilità di ottenere informazioni.

Se un sindacato nazionale o una rappresentanza sindacale aziendale vogliono ottenere informazioni su un gruppo, hanno varie possibilità a disposizione:

— possono rivolgersi alla segreteria settoriale internazionale, cioè all'organizzazione che raggruppa tutti i sindacati dello stesso settore — metalmeccanici, chimici ecc. (64). In casi particolari possono anche essere avviati dei contatti con rappresentanti dei lavoratori in altri paesi (66);

— possono rivolgersi al coordinamento sindacale mondiale, che esiste presso i nove maggiori costruttori di automobili, nonché in gruppi chimici ed alimentari, il cui compito più importante è appunto la raccolta di informazioni ed esperienze, con la collaborazione della segreteria settoriale competente, poi il coordinamento delle azioni da promuovere a livello nazionale. Singoli comitati di coordinamento hanno già avuto colloqui con la direzione generale, che potrebbero essere interpretati come forme embrionali di trattative contrattuali, senza che siano comunque stati raggiunti dei progressi materiali (68). Poiché i coordinamenti mondiali si riuniscono solo a lunghe scadenze, il loro coinvolgimento può essere tenuto in considerazione solo per progetti di importanza fondamentale. In alcuni casi può anche risultare utile ricorrere ai risultati di gruppi di studio privati, che

(61) Per quanto riguarda il pericolo di un « protezionismo collettivo » vedi sopra.

(62) Daeubler, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, Frankfurt/Main 1973, pag. 464 seg.; Dubois AuR 1975, pag. 129 seg., 172 seg.; Saecker (nota 15), pag. 201 seg.

(63) Simile: Pitz, *WSI-Mitt.*, 1975, 205.

(64) Elenco delle organizzazioni esistenti in: Breidenstein, pag. 145; Piehl (nota 6) pagg. 71-125.

(65) Warner-Turner (nota 11) pag. 206.

(66) Bendiner, *WSI-Mitt.*, 1975, 195 seg.

(67) Breidenstein, pagg. 146/147.

(68) Vedi p. e. i colloqui con la direzione della Philips - Piehl (nota 6), pag. 166 seg.

eseguono analisi sui singoli gruppi. Le usanze di vendita della Nestlé in paesi in via di sviluppo p.e. sono state criticate aspramente da terzi (69); le tabelle ivi presentate sono facilmente utilizzabili anche nelle vertenze interne del gruppo. Nel frattempo sono state pubblicate numerose analisi scientifiche sulle singole multinazionali, come la IBM (7), la BASF (71), le multinazionali farmaceutiche (72), che possono dare informazioni preziose. Tutte queste fonti di informazioni sono sì molto importanti, ma spesso non saranno sufficienti per chiarire tutti gli aspetti: tutte queste persone ed istituzioni si trovano al di fuori della multinazionale e pertanto possono disporre solo in casi molto fortunati delle necessarie conoscenze « interne ».

Possono essere di qualche aiuto le norme sulla pubblicità delle società, create allo scopo di permettere agli azionisti ed ai creditori (73) di avere un quadro il più completo possibile della situazione economica della società. Anche questa strada però non ci porta lontano — secondo l'art. 329, comma 2 frase 1 e 4 della Legge sulle Società per Azioni (Aktiengesetz) l'imprenditore decide di sua spontanea volontà se inserire nel bilancio del gruppo i risultati di filiali estere o no. Questa legge è stata molto criticata dalla dottrina (74), ma ciò non modifica analogamente il fatto che secondo il diritto vigente nessuna società è obbligata a pubblicare nella R.F.T. i bilanci di società

estere del gruppo. Alcune società pubblicano un bilancio mondiale del gruppo (75), ma questo contiene poche informazioni interessanti per i lavoratori, che sono anche di difficile interpretazione a causa delle diverse modalità di stesura del bilancio nei vari ordinamenti giuridici (76). Bisogna pertanto esaminare, secondo quali norme del diritto del lavoro e societario può essere possibile per i lavoratori far valere in singoli casi un diritto all'informazione su fatti ed avvenimenti non sottoposti all'obbligo di pubblicità. Facciamo qui una distinzione tra gruppi con sede in Germania (vedi sub 2) e quelli con sede in altri Stati (sub 3).

## 2. *Diritto all'informazione se la direzione centrale si trova in Germania.*

### a) Comitato economico

Secondo il vigente diritto del lavoro tedesco il comitato economico potrebbe essere l'organismo adatto, attraverso il quale i lavoratori potrebbero chiedere alla direzione del gruppo informazioni su fatti successi in filiali estere.

Secondo l'art. 106, comma 1 della « Legge sullo Statuto delle Imprese » il comitato economico viene eletto in tutte le società con più di 100 lavoratori permanenti. Se più società tedesche sono legate in un gruppo, si rende necessaria l'elezione di più comitati economici; il diritto vigente non prevede un comitato economico del gruppo (78). Per questo

(69) Vedi: Breidenstein, pag. 136 seg.

(70) Per indicazioni vedi nota 9.

(71) Raeuschel, Die BASF. Zur Anatomie eines multinationalen Konzerns Koels, 1975.

(72) Levinson, Valium zum Beispiel. Die multinationalen Konzerne der pharmazeutischen Industrie, Reinbeck, 1974. Ulteriori indicazioni in Breidenstein, pag. 172 seg. e Tammer, BRD-Monopole auf Kurs zu internationalen Dimensionen, Frankfurt/Main, 1974, pag. 55 seg.

(73) Che però solo parzialmente coinciderà con quello dei lavoratori dipendenti, come dice giustamente Volkmann, WSI-Mitt., 1975, 171.

(74) Koppelsteiner (nota 14), pag. 324 seg.; E. Reh binder (nota 14), pag. 128, Volkmann WSI-Mitt., 1975, 169 seg.

(75) Volkmann WSI-Mitteilung, 1975, 170. Non ci deve essere però una selezione negativa o positiva, perché altrimenti il quadro sarebbe falsato (Adler-Duering-Schmaltz, Rechnungslegung und Pruefung der Aktiengesellschaft, Handkommentar, 4. Aufl. Stuttgart, 1971, art. 329, nota 93).

(76) Volkman, WSI-Mitteilung, 1975, 172.

(77) Dove non esiste dualismo tra rappresentanza aziendale e sindacato, eventuali diritti di informazione vengono concessi ai sindacati. Per quanto riguarda la Svezia vedi: Folke Schmidt, Law and Industrial Relations in Sweden, Stockholm 1977, pag. 115 seg.

(78) Galperin-Loewitsch, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, II volume, 5ª edizione, Heidelberg, 1976, art. 106, nota 8.

motivo è irrilevante chiedersi se ed in quale misura i lavoratori delle filiali estere possano essere compresi nel computo dei 100 dipendenti necessari per la sua costituzione (79). Dato che generalmente le filiali estere di società multinazionale sono costituite come persone giuridiche autonome (80), il problema si pone solo in casi particolari. Il diritto all'informazione del comitato economico, cui corrisponde un uguale obbligo della controparte di fornire queste informazioni, viene regolato dall'art. 106 comma 3 della legge (Betr. VG — 80 bis), che elenca in 10 punti tutti quei fatti che devono essere resi accessibili al comitato economico, come p.e. « la situazione economica e finanziaria della società » (comma 1), « i programmi di produzione e di investimento » (comma 3), « il ridimensionamento o la chiusura di stabilimenti o reparti » (comma 6), ed anche « altri fatti o progetti che possono toccare in misura rilevante gli interessi dei lavoratori della società » (comma 10). Non vengono menzionati in nessuna parte i rapporti con filiali estere o addirittura il loro comportamento, ma si potrebbe interpretare l'art. 106, comma 3, della legge nel senso che questi potrebbero potenzialmente formare oggetto di un obbligo informativo. Se non si tratta di fatti secondo i commi 1-9 (come lo sarebbe il caso di uno spostamento della produzione all'estero) si può far ricorso al comma 10, per il quale è sufficiente un coinvolgimento potenziale di interessi dei lavoratori (81). Ciò significa che possono essere

chiamati in causa tutti i fatti e progetti importanti per le condizioni di lavoro, i salari, la sicurezza dei posti di lavoro ed altri problemi sociali. Ne fa parte p.e. il problema della produzione che cosa viene prodotto in una filiale estera con quali metodi lavorativi (possibilità di trasferimento di produzioni) (82), quali salari vengono pagati per quale lavoro, a quanto ammonta l'utile ricavato nella filiale estera.

Quest'ultimo punto rientra già nel punto 1 (situazione economica e finanziaria della società) ma il suo inserimento viene legittimato ulteriormente dal fatto che un eventuale utile tocca immediatamente gli interessi dei lavoratori presso la sede, visto che le possibilità di realizzare determinate proposte, come p.e. nuove opere sociali o un cambiamento del metodo di calcolo del salario dipendono in misura decisiva dalle possibilità economiche e finanziarie del gruppo nel suo complesso. Un rapporto almeno mediato con gli interessi dei lavoratori nella sede esiste anche rispetto alla questione, se la filiale riconosce i rappresentanti dei lavoratori locali. Da tutti questi esempi risulta che esiste una correlazione tra gli avvenimenti aziendali all'interno e all'estero, che il diritto all'informazione può andare oltre la società nel senso giuridico e può comprendere anche dei condizionamenti esterni (84). Giustamente si ritiene che l'art. 106 comma 3 BetrVG, in cui 10 punti non costituiscono un limite, abbia un

che Auskunftspflichten im Unternehmen, in: Festschrift Westermann, Karlsruhe, 1974, pag. 37 seg., 40.

(82) Esempio: nel 1974 il gruppo AKZO ha costruito dei nuovi stabilimenti nell'America Latina, e nel 1975 ha licenziato 3000 lavoratori nei suoi stabilimenti europei (Breidenstein, pag. 157). In questo secondo caso una richiesta di informazioni avrebbe dovuto avere successo, secondo l'ordinamento giuridico tedesco.

(83) Fabricius, GK-BetrVG, art. 106, nota 21.

(84) Dietz-Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 5ª edizione, Muenchen 1973, art. 106, nota 42 (situazione economica generale del settore); Fitting-Auffarth-Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, 11 ediz., Muenchen, 1974, art. 106, nota 24 (misure dell'estero che potrebbero avere delle ripercussioni sull'attività economica dell'impresa).

(79) Vedi: Birk, Auslandsbeziehungen und Betriebsverfassungsgesetz, in: Festschrift Schnorr von Carolsfeld, Koeln-Berlin, pag. 82; Daeubler Fabelsz, 1975, 466; Fabricius, in: Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Neuwied und Berlin 1973, art. 106, nota 19, contro la dottrina prevalente. Simile art. 5 MitbG Duden ZHR 1977, 184 e Lutter ZGR, 1977, 206.

(80) Le banche hanno spesso delle filiali giuridicamente non indipendenti - vedi E. Rehbinde (nota 14), pag. 122.

(80 bis) Betr. VG: Betriebsverfassungsgesetz, sigla che useremo in seguito (N.d.T.).

(81) Non importa, se erano veramente coinvolti — vedi Duetz, Betriebsverfassungsrechtli-

significato ben preciso: il comitato economico può occuparsi di tutte le faccende di una certa importanza che possono avere una rilevanza sociale (85). Sono esclusi soltanto i problemi spiccioli che secondo tutte le previsioni non hanno ripercussioni sui lavoratori della sede centrale: il comitato economico non deve necessariamente essere coinvolto, se si deve decidere di acquistare un terreno industriale nella città X piuttosto che in quella Y dell'Argentina; non è rilevante se nel nuovo ufficio vendite nel Messico lavoreranno 50 o 60 impiegati ecc. (86). Se la direzione tedesca si rifiuta di dare l'informazione richiesta, la decisione spetta (secondo l'art. 109 BetrVG) alla commissione di conciliazione.

Se questa respinge la richiesta del comitato economico affermando che le vicende estere sono tutte fuori dalla sfera d'influenza dell'art. 106, comma 3, della legge, si tratta di un'infrazione che giustifica l'annullamento della sua decisione attraverso il Tribunale del Lavoro, secondo l'art. 76, comma 5 BetrVG. Se si discute di un segreto aziendale o d'ufficio, valgono gli stessi principi previsti per le aziende tedesche (88). Infine un'informazione che può essere particolarmente utile in questo contesto: il comitato economico può richiedere l'intervento di un esperto per poter valutare a fondo le informazioni ricevute (89).

b) Consiglio d'azienda, consiglio della società o del gruppo.

Consiglio d'azienda, consiglio della società o del gruppo eventualmente esistenti vengono informati « immediatamente e completamente » dal comitato e-

(85) Vedi: Duetz (nota 81), pag. 40. Conforme: Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, Koeln, 1972, art. 106, nota 7.

(86) Vedi: Kahn-Freund, in: Schweizerische Beitrage zum Europarecht, vol. 14, Colloque international sur le droit international privé des groupes de sociétés, Genève, 1974, e Zoellner (stesso vol.), pag. 217.

(87) Dietz-Richardi, art. 76, nota 76.

(88) Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 106, nota 11.

(89) Duetz (nota 81), pag. 44.

conomico, secondo l'art. 108, comma 4, BetrVG. Anche i segreti aziendali o d'ufficio comunicati dal datore di lavoro devono essere resi noti al consiglio d'azienda, poiché questo secondo l'art. 70 BetrVG è tenuto a mantenere il segreto (90).

L'esistenza di un comitato economico non impedisce al consiglio d'azienda (risp. nell'ambito della loro competenza al consiglio della società o il consiglio del gruppo) di far valere il proprio diritto all'informazione, previsto nella legge (BetrVG) (91).

Ci sono dei diritti di cogestione — p.e. nel caso della pianificazione del personale (art. 92, comma 1, BetrVG), di nuove assunzioni (art. 99, comma 1, BetrVG). Molti di questi diritti sono esercitati però relativamente tardi, in un momento cioè in cui spesso le decisioni preliminari importanti sono già state prese. In questo contesto assume una certa importanza l'art. 111 BetrVG, che obbliga il datore di lavoro a consultarsi col consiglio d'azienda prima di prendere una decisione circa un possibile spostamento di produzioni.

Non rientra però in questa casistica una politica imprenditoriale che non tocchi affatto i posti di lavoro all'interno ma dà la precedenza ad investimenti all'estero. Qui potrebbe semmai intervenire l'art. 92 BetrVG, ma rimane la difficoltà che il consiglio d'azienda generalmente non sa nulla di tali progetti e pertanto non può far valere questi suoi diritti.

Maggior rilievo ha invece il diritto all'informazione secondo l'art. 80, comma 2, BetrVG, che non si limita ai diritti generali elencati nel comma 1 dello stesso paragrafo, ma si riferisce invece a tutti i compiti del consiglio d'azienda (92). Con questo obbligo generale si può costringere il datore di lavoro a rivelare tutto ciò che, in un modo o in un altro, concerne gli interessi dei lavoratori. Sono esclu-

(90) Duetz, pag. 42.

(91) Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 80, nota 19.

(92) Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 80, nota 19; Galperin-Loewisch, art. 80, nota 26.



si soltanto i fatti e gli eventi puramente imprenditoriali e di diritto societario (93), come p.e. un aumento del capitale sociale o una convenzione di cartello. Secondo alcuni autori sono compresi anche i segreti aziendali e d'ufficio (94). Ciò significa che le ripercussioni sopra descritte di procedimenti esteri sulla situazione interna rientrano nell'art. 80, comma 2 BetrVG, sono cioè oggetto di interpellanze da parte del consiglio d'azienda (95). Questa definizione relativamente ampia del diritto all'informazione si giustifica con l'ulteriore considerazione che in molte aziende non esiste il comitato economico — o perché mancano le premesse legali per la sua istituzione o perché contrariamente a quanto prescritto dalla legge non è stato istituito (96).

Se in una tale situazione si volesse limitare la possibilità di intervento del consiglio d'azienda ai suoi compiti fondamentali stabiliti nella legge (BetrVG), lo si condannerebbe praticamente ad un ruolo marginale, senza reali possibilità di influire sulle scelte aziendali (potrebbe intervenire solo quando la situazione nella propria azienda è già diventata incandescente, quando cioè generalmente non sono più possibili cambiamenti sostanziali). Una tale interpretazione non sarebbe solo in contrasto con lo spirito della legge, ma metterebbe i lavoratori anche in una posizione di gran lunga peggiore di un qualsiasi azionista con una quota minima di capitale, il quale secondo l'art. 131, comma 1, frase 2 della legge sulle società per azioni (AktG), ha il diritto di pretendere informazioni « sui rapporti giuridici ed economici della società con un'azienda ad essa collegata », e — secondo la dottri-

na prevalente — tra le aziende collegate sono comprese anche le filiali estere (97). La causale indicata nella proposta di legge governativa per la legge sulle società per azioni (secondo la quale cioè tutte le società collegate sono talmente legate alla società stessa che una conoscenza dei rapporti esistenti con esse è indispensabile per poter giudicare la situazione della società stessa) è valida anche per il diritto statutario delle imprese (98).

#### c) Rappresentanti dei lavori nel consiglio di sorveglianza della società

Se la società madre tedesca è soggetta alla Legge sulla cogestione dei lavoratori nelle imprese del settore minerario e nell'industria del ferro e dell'acciaio (MontanMbg, del 1951), o all'art. 76 e seguenti BetrVG (del 1952) o alla legge sulla Cogestione del 1976 (MbG), i rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza hanno gli stessi diritti all'informazione previsti dal diritto societario per questo organismo.

Per quanto riguarda le società per azioni, la legge (AktG - art. 90, comma 3) prevede che il consiglio di sorveglianza « può in ogni momento chiedere alla direzione un rapporto sulle vicende societarie, sui legami giuridici ed economici con società collegate, sulle vicende economiche di questa società che potrebbero influenzare notevolmente la situazione della società stessa ». Se la direzione non

(97) Gessler-Hefermehl-Eckardt-Kropff, Aktiengesetz, Kommentar, Muenchen, 1972, art. 131, nota 53, in collegamento con l'art. 15, nota 72; Grosskommentar zum Aktiengesetz, 3<sup>a</sup> ediz., Berlin-New York, 1973, art. 131, nota 8 (Barz), in collegamento con l'art. 15, nota 5 (Wuerdinger).

(98) Sarebbe più semplice, se (come propone la dottrina, vedi: Birk, Festschrift Schnorr von Carolsfeld, pag. 83; Daeubler, RabelsZ, 1975, pag. 462 seg.; Grassmann ZGR 1973, 325) rappresentanze estere di lavoratori partecipassero alla formazione del consiglio del gruppo (coordinamento internazionale del gruppo). In questo caso il mandato del consiglio del gruppo si estenderebbe a tutti i lavoratori del gruppo, e non ci sarebbero dei problemi circa un'interpretazione estensiva dell'art. 80, comma 2 BetrVG. Finché non ci saranno però questi « coordinamenti internazionali », il problema resterà aperto.

(93) Galperin-Loewisch, art. 80, note 2 e 26.

(94) Gnade-Kehrmann-Schneider, art. 80, nota 3; Daeubler-Boesche, Zum Inhalt von Sozialplaenen nach Art. 112, BetrVG, Bremen, 1975, pag. 12; di diversa opinione la dottrina dominante - vedi: Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 80, nota 21.

(95) Esplicitamente anche per il caso dell'art. 80, comma 2 BetrVG, Zoeller (nota 86), pag. 215.

(96) Daeubler, Das Arbeitsrecht, pag. 273.

fornisce l'informazione richiesta da un singolo membro del consiglio di sorveglianza, questi non può costringerla; se questa sua richiesta trova però l'adesione di un altro membro del consiglio di sorveglianza, la direzione deve fornire tutte le informazioni richieste (99). Due rappresentanti dei lavoratori possono pertanto di comune accordo chiarire ampiamente non solo i rapporti con le filiali, ma anche il comportamento economico delle stesse.

Ciò è particolarmente importante per la scoperta di disfunzioni, come p.e. il licenziamento arbitrario di lavoratori, un fatto che non ha delle ripercussioni immediate sulla posizione dei dipendenti nella sede, ma che può comunque influenzare negativamente il prestigio della società. Inoltre occorre anche sottolineare che nei confronti del consiglio di sorveglianza la direzione non può far valere il segreto aziendale.

Se la società capogruppo non è costituita nella forma giuridica di società per azioni, ma come società a responsabilità limitata, l'art. 90, comma 3 AktG (legge sulle società per azioni), trova applicazione solo nella sfera di applicabilità della legge sulla cogestione del 1951 (MontanMbG) (art. 3, comma 2) e della legge sullo statuto delle imprese del 1952 (BetrVG 52, art. 77, comma 1).

L'art. 6, comma 2, della legge sulla cogestione del 1976 (MbG) rimanda invece al diritto societario vigente; ciò significa che in ultima analisi è decisivo lo statuto della società. Lo stesso vale per gli enti assicurativi mutualistici e per le cooperative. Se nel caso concreto non sussiste alcuna di queste figure giuridiche decade qualsiasi rappresentanza dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

(99) Il diritto all'informazione di tutto il consiglio di sorveglianza è identico a quello di due dei suoi membri (vedi: Gessler-Hefelmehl-Eckard-Kropf, art. 90, nota 21).

### 3. Diritto all'informazione se la direzione centrale del gruppo si trova all'estero.

#### a) Comitato economico

Anche in questo caso il comitato economico è l'organismo più adatto per far valere il diritto all'informazione. Se nella filiale tedesca di un gruppo estero lavorano più di 100 dipendenti, l'istituzione del comitato economico non crea problemi. Se nella R.T.F. esistono uno o più stabilimenti senza personalità giuridica autonoma che insieme danno lavoro a più di 100 dipendenti, occorre pure istituire un comitato economico (art. 106 e seguenti, BetrGV — funzione di tutela sociale) (100).

Per quanto riguarda l'oggetto del diritto all'informazione, l'unico problema è che si tratta di fatti e vicende successe presso la società capogruppo all'estero. Sussiste un « fatto economico » secondo l'art. 106, comma 3, punto 6, BetrVG, se la chiusura di uno stabilimento viene progettata dalla capogruppo americana, mentre la direzione tedesca ignora la decisione?

Contro una tale interpretazione si pone solo l'indipendenza giuridica tra capogruppo e filiale; se la filiale tedesca non avesse una propria personalità giuridica, nulla vieterebbe di considerare la società estera come *partner* nelle trattative e di conseguenza come destinatario della richiesta di informazioni. In favore di una tale interpretazione si pronunciano le norme del diritto statutario tedesco, che verrebbero completamente svuotate del loro significato se un centro di decisione estero non potesse essere inserito nella sfera di applicazione delle sue norme (101). Que-

(100) BAG BB 1975, 327; BAG BB 1976, 271; Birk, Festschrift Schnorr-von Carolsfeld, pag. 72 seg.; Daeubler, RabelsZ, 1975, 474; Dietz-Richardi, art. 106, nota 7; Fabricius, GK-BetrVG, art. 106, nota 18; Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 1, nota 5; Grassmann ZGR, 1973, 322; Galperin Loewisch, art. 106, nota 9; di diversa opinione: Gaul AWD, 1974, 473 seg.

(101) Vedi: Fabricius, Gesellschaftsrechtliche

sta problematica non coinvolge i creditori e gli azionisti di minoranza, i cui interessi vengono tutelati da apposite norme giuridiche, che giustamente possono essere fatte valere anche contro un gruppo estero (102). Manca finora nel diritto del lavoro una tale norma, la quale — senza forse avere la stessa portata delle norme previste per le aziende tedesche — potrebbe comunque fornire delle garanzie minime; in dottrina si richiede pertanto (103) che il diritto all'informazione dovrebbe estendersi anche a quanto si verifica presso la capogruppo estera. Questo vale ovviamente solo per quelle decisioni imprenditoriali che possono avere delle ripercussioni nella R.F.T. (104). A simili conclusioni era giunta anche la Corte d'Appello che in una causa contro un gruppo petrolifero ha stabilito che l'Ente Federale di Controllo sui cartelli può estendere la richiesta di informazioni anche a fatti successi presso una capogruppo estera, se questi fatti possono avere delle ripercussioni in Germania (105). Tali diritti all'informazione sono tra l'altro ovvii nel diritto tributario estero.

Occorre comunque fare una distinzione tra questo problema giuridico della portata del diritto all'informazione secondo l'art. 106, comma 3, BetrVG, e quello della sua attualità pratica. Se la filiale tedesca del gruppo non soddisfa la richiesta di informazione avanzata dal comitato economico, decide — secondo l'art. 109 BetrVG — l'organo di conciliazione. Se l'azienda si rifiuta di eseguire la sentenza emessa, il consiglio d'azienda può ini-

ziare un procedimento in camera di consiglio ed ottenere l'esecuzione forzata contro l'azienda, secondo l'art. 85, comma 2, legge sui tribunali del lavoro (ArbGG), in collegamento con l'art. 888 codice di procedura civile (107). Le multe da infliggere ai sensi dell'art. 888 codice di procedura civile (comma 1) sono comminate alla filiale tedesca; essendo esse ripetibili, anche la direzione centrale estera alla fine sarà costretta a cambiare tono, a meno che non voglia far fallire la sua filiale. D'altra parte non si chiede nulla d'impossibile all'azienda tedesca, si pretende solo di tener conto del fatto che il centro decisionale è unico (108).

Coinvolgere nel procedimento in camera di consiglio anche la capogruppo estera è poco raccomandabile; tanto più che esiste un ulteriore fattore di insicurezza: potrebbe darsi che l'ordinamento giuridico estero non riconosca la sentenza di un tribunale del lavoro tedesco, rendendo di conseguenza impossibile una esecuzione all'estero.

#### b) Consiglio d'azienda, della società o del gruppo

Anche in questo caso il consiglio d'azienda, della società o del gruppo possono essere titolari del diritto all'informazione. Occorre tener presente che nel caso di più filiali dello stesso gruppo in Germania è possibile istituire un consiglio del gruppo parziale (109), poiché in merito è decisivo il concetto del diritto dei lavoratori, indipendentemente dalla posizione geografica del centro decisionale. Per quanto riguarda la portata del diritto all'informazione vale quanto detto per il comitato economico: appena vengono lesi gli interessi dei lavoratori tedeschi anche solo potenzialmente — intervengono o un

Unternehmensverbindungen und Arbeitgeberbegriff in der betrieblichen Krankenversicherung. Ein Beitrag zum Arbeits-, Konzern- und Sozialversicherungsrecht, Neuwied und Berlin, 1971, pag. 106 seg.

(102) Koppensteiner (nota 14), pag. 294.

(103) Kahn-Freund e Zoellner (vedi nota 86).

(104) Daeubler, RabelsZ, 1975, 474.

(105) KG WRP, 1974, pag. 338 seg.

(106) Bellstedt, Die Besteuerung international verflochtener Gesellschaften, 3ª edizione, Koeln-Marienburg, 1973, pag. 152 seg.

(107) Galperin-Loewisch, art. 109, nota 21.

(108) Vedi Zoellner (nota 86), pag. 215, che fa derivare l'obbligo della società madre di dare l'informazione dal diritto societario dei gruppi.

(109) Birk, Festschrift Schnorr von Carolsfeld, pag. 85; Zoellner, pag. 215.

diritto specifico all'informazione (secondo l'art. 92 oppure l'art. 111 BetrVG) oppure la prescrizione generale secondo l'art. 80, comma 2, BetrVG. Se si vuole p.e. introdurre l'orario di lavoro ridotto in uno stabilimento in Germania, il consiglio d'azienda ha il diritto di sapere se in simili stabilimenti all'estero viene effettuato lavoro straordinario oppure se gli ordini da evadere all'estero sono forse tanti da permettere uno spostamento di parte della produzione in Germania, senza recare danni ai lavoratori esteri (110). Se la direzione non fornisce l'informazione richiesta, il consiglio d'azienda può rifiutare il suo consenso; in questo caso la commissione di conciliazione farebbe un cattivo uso del suo potere discrezionale se fornisse essa il consenso negato dal consiglio d'azienda. Inoltre esiste un diritto al risarcimento secondo l'art. 113 BetrVG se il consiglio d'azienda non viene informato tempestivamente dell'intenzione del gruppo di progettare un cambiamento della produzione.

c) Rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza

Per quanto riguarda poi il diritto all'informazione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, vale quanto detto per i gruppi tedeschi (111: l'art. 90, comma 3), AktG (legge sulle società per azioni), parla in modo generale di « società collegate »; pertanto è compresa anche la relazione di una società dipendente con una società dominante.

#### IV. Azioni di solidarietà ammissibili

Il secondo mezzo — e quello più importante — per una prima affermazione un contropotere sindacale è l'organizzazione di azioni unitarie in diverse filiali di un gruppo.

(110) In tal senso: Zoellner, pag. 216.

(111) Vedi sotto II c.

#### 1. Azioni di solidarietà senza rifiuto di lavorare

Se i dipendenti di una filiale sono in lotta con la loro direzione, può essere molto importante per la loro fermezza e la loro possibilità di resistenza sapere che altri dipendenti dello stesso gruppo appoggiano espressamente la loro azione (112). Si potrebbe pensare all'invio di un telegramma di solidarietà: anche un consiglio d'azienda tedesco può farlo senza violare il suo obbligo di pace (113).

Secondo l'ordinamento tedesco sono ammesse anche raccolte di fondi o di firme (art. 9, comma 3 GG — Grundgesetz — legge: fondamentale o costituzionale — azione facente parte dell'attività sindacale nell'impresa) (114). Questo principio rimane valido anche per manifestazioni di solidarietà oltre la frontiera, giacché la collaborazione internazionale fa parte degli obiettivi tradizionali del movimento sindacale, non è mai stata messa in dubbio, e rientra pertanto nell'art. 9, comma 3 GG (Costituzione della R.F.T.) (115). In questo caso però non può agire il consiglio d'azienda come tale, ma solo il singolo membro del consiglio d'azienda. Lo stesso vale per la partecipazione di una delegazione a trattative o dimostrazioni all'estero: sarebbe auspicabile considerarlo parte del lavoro del consiglio d'azienda (con la conseguenza che il datore di lavoro dovrebbe pagare anche le relative spese), ma rimane da chiarire se questo punto di vista — cioè considerare un gruppo multinazionale come un'unità — verrebbe accettato dai tribunali del lavoro in caso di lite. Non ci sono dubbi invece circa l'ammissibilità di un intervento presso la direzione a favore di colleghi che lavorano all'estero: ci si potrebbe basare p.e. sull'art. 80, comma 1, sottotitolo 3, BetrVG.

(112) Breidenstein, pag. 149.

(113) Daeubler, Arbeitsrecht, pag. 203.

(114) Fitting-Auffarth-Kaiser, art. 74, nota 5.

(115) Vedi: Herschel BB, 1960, 43.

## 2. Rifiuto di effettuare lo straordinario

Una forma più accentuata di solidarietà è il rifiuto di effettuare lavoro straordinario; in questo modo si impedisce generalmente alla direzione del gruppo di far perdere efficacia ad uno sciopero spostando la produzione in un altro stabilimento.

Nella prassi questa forma di sostegno ha raggiunto un'importanza notevole (117). Per quanto riguarda il profilo giuridico si può dire quanto segue: il lavoro straordinario deve essere previsto nel contratto di lavoro ed autorizzato dal consiglio d'azienda (art. 87 comma 1, 3, BetrVG). Se manca solo una di queste premesse, il rifiuto dei lavoratori è di per sé legale, senza che si debba giustificarlo come sostegno per altri lavoratori. Se però sulla base del contratto di lavoro il datore di lavoro può unilateralmente richiedere l'effettuazione di lavoro straordinario e se la mancata autorizzazione del consiglio d'azienda viene sostituita da quella dell'organismo di conciliazione, questo mezzo non è più utilizzabile. In un tale caso il singolo lavoratore può comunque rifiutarsi di prestare lavoro straordinario se può provare che questo lavoro è stato dirottato da uno stabilimento in sciopero (lavoro proveniente da sciopero).

## 3. Rifiuto di effettuare un lavoro proveniente da uno stabilimento in sciopero

Tale rifiuto coincide quasi sempre con il rifiuto dello straordinario. Sarebbe comunque possibile che lo straordinario venga utilizzato per altri scopi (p.e. per evadere un *surplus* di ordini), mentre il lavoro proveniente da sciopero può essere inserito nell'orario di lavoro normale, vuoi perché il lavoro scarseggia vuoi per-

ché gli ordini da evadere sono meno ingenti e vengono posticipati.

Se si vuole rifiutare il lavoro proveniente da sciopero occorre tener conto di un inconveniente: in caso di lite bisogna essere in grado di provare che si era trattato di ordini destinati effettivamente ad uno stabilimento in sciopero — per poter far fronte a questo compito la rappresentanza sindacale aziendale deve disporre di un alto livello di informazione.

In linea di principio il diritto dei lavoratori di rifiutare lavoro proveniente da sciopero è riconosciuto sia in giurisprudenza (118) che in dottrina (119): viene riconosciuto che si tratta di un'azione di solidarietà; non si può chiedere ad alcuni lavoratori di fare i crumiri nei confronti dei loro colleghi in sciopero (120); si è poi discusso anche di una giustificazione basata sul principio di parità. Non occorre dilungarsi ulteriormente, tanto più che tutti sono d'accordo sul risultato. Il fatto che tra la lotta principale e l'azione di rifiuto si trovi una frontiera di Stato non assume alcuna importanza, dato che esso non costituisce neanche un ostacolo per uno sciopero di solidarietà — un'azione molto più incisiva (122).

Bisogna solo accertare quando si può parlare di lavoro proveniente da sciopero nel senso giuridico. Alcuni affermano che sia necessario un impiego della manodopera che oltrepassa l'obbligo di lavoro contrattuale (123); in altri termini un me-

(118) BAG AP, n. 3, art. 615, rischio d'impresa; LAG Kiel DB, 1957, 166.

(119) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I vol., 7ª ediz., Berlin und Frankfurt/Main, 1963, pag. 203 seg.; Nikisch, Arbeitsrecht, I vol., 3ª ediz., Tuebingen, 1961, pag. 287; Ruethers, ZfA, 1972, 421 seg.

(120) BAG e Hueck-Nipperdey (vedi sopra).

(121) Ruethers ZfA, 1972, 426 seg.; il quale lo respinge però; vedi anche Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II vol./2, 7ª ediz., Berlin und Frankfurt/Main, 1970, pag. 1326.

(122) Vedi sotto 4.

(123) LAG Kiel DB, 1957, 166; Nikisch (vedi nota 119).

(116) Per questa strategia vedi sopra.

(117) Vedi p. e. nel gruppo Ford - Breidenstein, pag. 150; Bendiner WSI-Mitteilung, 1975, 197. Ulteriori esempi in Piehl (nota 6), pag. 271 seg.

ro scambio di ordini non giustificerebbe un rifiuto di lavorare. Secondo una tale interpretazione dipende dal contratto di lavoro se si debba o meno eseguire il lavoro di colleghi in sciopero. Si tratta però di una differenziazione poco convincente, in contrasto con il principio di solidarietà. Giustamente il BAG (Corte Federale del Lavoro, che decide le controversie di lavoro in ultima istanza) dovendo decidere in un caso simile, e pur giudicando lo sciopero originario « selvaggio », cioè illegittimo, ha stabilito che il lavoratore ricorrente aveva il diritto di scioperare (127). Questa decisione ci sembra giusta, poiché il singolo lavoratore non ha i mezzi per decidere se uno sciopero effettuato da altri sia legittimo, correndo il rischio di un licenziamento in tronco se si sbaglia. Secondo il principio di solidarietà egli ha in ogni caso il diritto di non interferire in un conflitto altrui, cioè di nuocere ai suoi colleghi con il suo lavoro. Ed il rifiuto di effettuare lavoro proveniente da sciopero non va oltre una tale « neutralità » e costituisce pertanto una « reazione minima », cioè è giustificato (128). D'altra parte nessuno trova da ridire che la neutralità dello Stato nei confronti di un conflitto di lavoro — che si manifesta p.e. nel non pagamento dell'indennità di disoccupazione rimane garantita indipendentemente dal fatto se lo sciopero è legittimo o no.

(124) BAG AP, n. 3, art. 615 BGB (Codice civile): « Se un lavoratore è chiamato ad effettuare dei lavori finora svolti da un altro, e se questi adesso si trova in sciopero, e se questi lavori sono stati spostati solo a causa dello sciopero », allora si tratta di lavoro proveniente direttamente da sciopero.

(125) Vedi anche: Herschel BB, 1960, 444; Hueck-Nipperdey, I vol., pag. 204; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 5ª ediz., Berlin-Goettingen-Heidelberg, 1957, pag. 137; Ruethers ZfA, 1972, pag. 421 seg.

(126) Ruethers ZfA, 1972, 415.

(127) BAG AP, n. 3, art. 615 BGB (Codice Civile), rischio d'impresa.

(128) Ruethers, ZfA, 1972, 416, non ammette « una solidarietà nell'ingiustizia ».

#### 4. Sciopero di solidarietà

Se i lavoratori rifiutano un lavoro diverso da quello proveniente da sciopero, si tratta di uno sciopero autonomo per il quale occorre una legittimazione specifica. Nella prassi si sono già verificati tali scioperi di solidarietà o di simpatia; in Italia si è svolto uno sciopero dei lavoratori della Nabisco, in sostegno dei loro colleghi americani in lotta (129) ed anche lo sciopero Dunlop-Pirelli dovrebbe rientrare in questa categoria (130). Inoltre si può menzionare l'azione di solidarietà dei lavoratori portuali esteri in sostegno del sindacato tedesco OTV (Sindacato lavoratori dei servizi pubblici e del trasporto), i quali non scaricavano più le navi di proprietà di armatori che non pagavano i salari stabiliti.

##### a) Ammissibilità nel caso di sciopero principale legittimo

L'ammissibilità di tali azioni viene giustificata da vari autori; gli scioperanti ed i lavoratori che solidarizzano con loro lottano — dal punto di vista economico — contro lo stesso datore di lavoro, e pertanto le limitazioni di scioperi di solidarietà previste in vari ordinamenti giuridici non acquistano rilevanza (132). Una tale interpretazione non solo è augurabile, ma la si può anche giustificare *de lege data*, poiché il divieto di uno sciopero di simpatia (contemplato da alcuni ordinamenti giuridici esteri) rimane limitato a quelle azioni che danneggiano economicamente un datore di lavoro diverso da quello contro il quale si lotta principalmente. Per il diritto positivo tedesco — come del resto per la maggior parte degli ordinamenti giuridici esteri (133) — questo

(129) Gallin (vedi nota 47), pag. 227.

(130) Ruethers ZfA, 1972, pag. 404.

(131) Birk AuR, 1975, 193; questa azione però era rivolta contro più datori di lavoro, non contro un solo gruppo.

(132) Birk AuR, 1975, 198, e: Birk-Tietmeyer (nota 4), pag. 49; Kahn-Freund (nota 86), pag. 203; Zoellner (nota 86), pag. 219 (limitativo).

(133) Vedi: Mitscherlich, Das Arbeitskamm-

problema non è rilevante, poiché lo sciopero di solidarietà « oltre le frontiere » è in ogni caso legittimo, se serve come sostegno di un'azione a sua volta legittima (134). Questa affermazione trova il suo fondamento in 3 considerazioni:

— l'art. 9, comma 3, GG (Costituzione) garantisce secondo la dottrina dominante sia lo sciopero che la serrata (135); si parte qui dalla premessa che in tal modo viene garantito un certo equilibrio tra le due parti in conflitto (136). Se adesso la parte capitalistica allarga la sua libertà

pfrecht der Bundesrepublik Deutschland und die Europaische Sozialcharta, Baden-Baden, 1976, pagg. 143-148, dove si trova un ampio panorama sull'ammissibilità dello sciopero di simpatia in ordinamenti giuridici esteri. Lo sciopero di simpatia è ammesso nella maggior parte degli Stati dell'Europa occidentale (di diversa opinione: Lyon-Caen, nota 19, pagg. 120/121). In Gran Bretagna è stato legalizzato nel 1974 (Trade Union and Labour Relations Act) (vedi: Wedderburn, Industrial Law Journal, 1972, 16, che lo nega ancora, poi: Kravaritou-Manitakis, Droit social, 1976, 118). In Italia si presuppone un « interesse comune » degli scioperanti, che generalmente esiste (vedi: Giugni, Streik und Aussperrung in Italien, in: Kittner (editore), Streik und Aussperrung, Frankfurt/Main, 1974, pag. 275); in Svezia si discute ancora se lo sciopero di solidarietà sia ammesso anche se lo sciopero all'estero è illegittimo (vedi: Folke-Schmidt - nota 77, pag. 174 seg.); in Francia la situazione giuridica non è chiara (Lyon-Caen, pag. 120); in Portogallo lo sciopero di simpatia è ammesso (Mitscherlich, pag. 84). Per quanto riguarda il Belgio, il Lussemburgo ed i Paesi Bassi, la Danimarca e la Norvegia, vedi: Mitscherlich, (vedi sopra) giustamente M. giustifica una garanzia dello sciopero di simpatia anche con l'art. 6 comma 4 della Carta Sociale Europea (pag. 151).

(134) Vedi: Daeubler, Das Gundrecht auf Mitbestimmung, pag. 464; Gitter, ZfA, 1971, 150; Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 4<sup>a</sup> ediz., Frankfurt/Main 1976, pag. 76, 177 (nota 31); Kahn-Freund (nota 86), pag. 203; Loewisch RdA, 1962, 316; E. Rehbindler (nota 14), pag. 140; Zoellner (nota 86), pag. 219; la dottrina dominante ammette lo sciopero di solidarietà; anche la minoranza lo ammette, se si può influenzare una delle parti in causa o se i lavoratori hanno un interesse immediato da difendere; queste due condizioni vengono adempiute generalmente nell'ambito di un gruppo multinazionale; vedi anche: Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tuebingen, 1975, pag. 502, nota 89.

(135) Vedi: Soellner, Arbeitsrecht, 5<sup>a</sup> ediz., Stuttgart-Berlin 1976, pag. 76 seg.

(136) Per una critica vedi: Daeubler, JuS, 1972, 642 seg.

d'azione attraverso l'internazionalizzazione, anche i lavoratori devono avere la possibilità di iniziare delle azioni che oltrepassano le frontiere, poiché altrimenti si avrebbe un aumento unilaterale di potere per i datori di lavoro. Chi instaura la libera circolazione dei capitali all'estero deve accettare anche dei diritti d'azione allargati per lavoratori e sindacati (138). Esiste pertanto un diritto di poter organizzare uno sciopero di solidarietà, il quale tra l'altro, secondo la dottrina dominante, non contrasta con l'obbligo di mantenere la pace sociale (Friedenspflicht — vedi nota precedente), perché non si riferisce in nessun modo ad un contratto collettivo tedesco in vigore (139);

— l'art. 9, comma 3, GG (Costituzione) garantisce non solo il diritto nazionale di associazione, ma anche quello internazionale: se persone fisiche o (più realisticamente) dei sindacati si uniscono in federazioni transnazionali, essi possono basarsi sull'art. 9 comma 3 GG (140). Se questa affermazione è esatta, lo stesso principio è valido non solo per la libertà di associazione individuale, ma anche per quella collettiva: anche i sindacati hanno il diritto di predisporre delle azioni coordinate su scala internazionale e non devono limitarsi ad azioni a livello nazionale. Uno sciopero di solidarietà contro lo stesso gruppo sarebbe in questo caso un'azione minimale; l'art. 9, comma 3, GG coprirebbe anche scioperi paralleli (p.e. scioperi contro società che operano nello stesso settore economico); — per la salvaguardia delle condizioni di lavoro e per il loro miglioramento qualitativo e quantitativo occorre, secondo la tradizione sindacale,

(137) Vedi sotto I.

(138) Wedderburn, Industrial Law Journal, 1972, 19; per una giustificazione dello sciopero di solidarietà con il riferimento al principio della parità, vedi anche Seiter, pag. 506.

(139) Erdsiek NJW, 1959, 2198, Loewisch RdA, 1962, 316; Ruethers ZfA, 1972, 429.

(140) Daeubler-Hege, Koalitionsfreiheit. Ein Kommentar. Baden-Baden, 1976, pag. 99. Vedi anche l'art. 5 della convenzione OIL n. 87, della quale occorre tener conto, se si concretizza l'art. 9, comma 3 GG (Costituzione).

la collaborazione a livello internazionale (141). Questa non deve esaurirsi in dichiarazioni di solidarietà solo sulla carta, ma può comprendere in ogni caso quelle forme di sostegno che migliorano le possibilità di vittoria dei lavoratori in lotta (142). Senza dubbio, nel caso di un'azione nello stesso gruppo questa premessa viene salvaguardata.

b) Ammissibilità se lo sciopero principale è illegale

Diventa molto più difficile dare un giudizio su uno sciopero di solidarietà se lo sciopero principale è di dubbia legittimità o se è addirittura illegale. Cosa succede se si tratta di uno sciopero politico, cosa succede se nel paese in questione è vietata qualsiasi forma di sciopero? In un tale caso è possibile effettuare uno sciopero di solidarietà, senza che ci sia uno sciopero principale, se cioè questo per le azioni repressive da temere non avrà neanche inizio (143)?

Occorre qui partire dalla premessa che lo sciopero di solidarietà è accessorio, cioè è legale solo se anche l'azione principale lo è: altrimenti l'ordinamento giuridico sarebbe in contrasto con se stesso: non può condannare una lotta ed ammettere un'azione in sostegno di questa (144). Anche a voler forzare le cose, questo principio deve rimanere valido: un giudizio uniforme è l'unico possibile in questo caso. Mentre nel caso del rifiuto di lavoro proveniente da sciopero si cerca solo di permettere ai lavoratori di restare neutrali e di evitare loro un conflitto di lealtà, qui si tratta di allargare una determinata azione ad altri lavori. Secondo la dottrina la legittimità di uno sciopero si

giudica secondo il diritto vigente dello Stato nel quale ha luogo (145). Ogni diversa interpretazione sarebbe fuori dalla realtà, perché chi effettua uno sciopero deve necessariamente tener conto dello ordinamento giuridico vigente nel suo luogo di lavoro. Se si dovesse giudicare uno sciopero estero secondo i principi stabiliti dalla Corte Federale del Lavoro (146), uno sciopero di solidarietà diventerebbe di fatto quasi impossibile, perché sarebbe un puro caso se nel caso concreto in esame fosse stato rispettato il principio della *ultima ratio*, oppure addirittura se il sindacato locale avesse tenuto conto dell'obbligo di pace (147). Ci possono comunque essere dei casi estremi, per i quali non si deve tener conto dell'ordinamento giuridico estero: se vengono violate delle norme fondamentali dell'ordinamento giuridico tedesco, le norme estere non trovano applicazione (art. 30 codice civile — leggi complementari EGBGB). Una tale trasgressione dell'ordine pubblico potrebbe, molto teoricamente verificarsi qualora un ordinamento giuridico estero riconosca anche uno sciopero per rovesciare un governo eletto democraticamente (148). Se l'ordinamento giuridico estero assume invece una posizione che in Germania viene discussa (ma che non è prevalente nella dottrina o accettata dalla giurisprudenza), non si

(145) Birk AuR 1975, 196; Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, Tuebingen, 1959, pag. 365 seg.; Gitter, ZfA, 1971, 146; E. Rehbinder (nota 14), pag. 140; Ruetgers ZfA, 1972, 434; Zoellner (nota 86) pag. 219; in favore di una giustificazione secondo l'ordinamento giuridico dello sciopero di simpatia: Tribunale del Lavoro, Wuppertal AP n. 20, secondo l'art. 9 GG (Costituzione), e Knapp, in: Colloque (nota 86), pagg. 184, 238.

(146) Così: Tribunale del Lavoro, Wuppertal; critico: Herschel, BB 1960, 443.

(147) Non è chiaro cosa succede se nell'ordinamento giuridico estero non è previsto l'obbligo di pace.

(148) Vietato anche in Italia, vedi: Leistner, Der Streik im oeffentlichen Dienst Italiens, Stuttgart-Bruxelles, 1976, pag. 202 seg. Vedine la recensione curata da R. Foglia in *questa Riv.*, 1976, I, 405.

(141) Herschel BB, 1960, 443.

(142) Non importa se lo sciopero viene attuato dopo l'intervento di un'organizzazione sindacale internazionale o no.

(143) Vedi il caso della Spagna di Franco presso: Hanau-Adomeit (nota 134), pag. 76.

(144) Così la dottrina dominante. - Vedi Seiter, pag. 503 seg.



può parlare di una trasgressione dell'art. 30 cod. civile — leggi complementari (EGBGB), visto che anche in Germania non esiste unanimità (149). Si tratta p. e. di scioperi spontanei, non indetti dal sindacato (150), ma anche di scioperi contro governo e parlamento per migliori condizioni di vita e di lavoro (151).

Viceversa un divieto totale di scioperare è in contrasto con l'ordine pubblico (152), e pertanto uno sciopero di solidarietà è legittimo, a meno che lo sciopero principale non contrasti con i principi fondamentali del nostro ordinamento giuridico (153). Se invece lo sciopero principale non ha luogo a causa di una condotta particolarmente repressiva dei datori di lavoro, oppure perché lo Stato interviene apertamente in favore degli imprenditori, l'azione di solidarietà può comunque essere legittima (154) — in questo caso comunque la si potrebbe forse anche giustificare come sciopero dimostrativo (155).

## V. Conclusioni

Le multinazionali possono provocare lo svuotamento dei principi fondamentali del diritto sindacale e di conseguenza un notevole regresso sociale. Per il momento non è possibile la creazione di un contropotere sindacale atto a controbilanciare le accresciute possibilità d'azione dei capitalisti; ci sono troppi ostacoli politici ed organizzativi, ma anche interessi divergenti in paesi a diverso grado di sviluppo. Più probabile è il miglioramento quantitativo dei contatti transnazionali esistenti e l'organizzazione di azioni di solidarietà nel caso singolo. Una prima premessa ne sono informazioni esaurienti sul gruppo. Secondo l'ordinamento giuridico tedesco il comitato economico, i consigli d'azienda ed i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza dispongono di ampi diritti all'informazione che occorre sfruttare. Questi diritti sono validi sia per le filiali di aziende tedesche sia per le direzioni centrali all'estero. Secondo l'ordinamento giuridico tedesco le azioni di solidarietà sono ammesse in larga misura. Accanto alle dichiarazioni verbali ci possono essere in particolar modo il rifiuto di effettuare lavoro straordinario o lavoro proveniente da sciopero, e l'organizzazione di scioperi di simpatia. Questi sono i mezzi più importanti per ridimensionare il potere raggiunto dai gruppi attraverso l'internazionalizzazione.

*Wolfgang Däubler*

(149) Ruethers, ZfA, 1972, 439.

(150) Ruethers, ZfA, 1972, 439.

(151) Gitter ZfA, 1971, 149, il quale non tiene conto del fatto che lo sciopero politico anche in Germania è problematico (vedi: Daeubler, Arbeitsrecht, pag. 136 seg.).

(152) Ruethers ZfA 1972, 438.

(153) Simile: Ruethers ZfA, 1972, 438.

(154) Anche: Hanau-Adomeit (vedi nota 134), pag. 76.

(155) Vedi: Seiter, pag. 500 seg.