



ValueFacturing
SMEs...

**ValueFacturing SMEs Decalogue –
Sostenere le PMI e le parti sociali per
una partecipazione più equa alle catene
globali del valore**

The ValueFacturing SMEs project has received funding from the European Commission under the grant agreement No 101102391



Co-funded by
the European Union

PROJECT DETAILS

Project acronym and ValueFacturing SMEs - Project No. 101102391 number:

Project name: ValueFacturing SMEs - Fostering SMEs Competitiveness in Manufacturing GVCs through Social Dialogue

Document Information

Document ID name: D4.2

Document title: ValueFacturing SMEs Decalogue - Sostenere le PMI e le parti sociali per una partecipazione più equa alle catene globali del valore

Type: PDF

Date of Delivery: 24/07/2025 (Italian version)

WP and Task Leader: FONDAZIONE ADAPT

Authors: F. Alifano, D. Porcheddu, M. Roiatti

Implementation Partner: Fondazione ADAPT, ADAPT

Dissemination level: Public

DOCUMENT HISTORY

Versions	Date	Changes	Type of change	Delivered by
1 (ENG)	20/06/2025	Yes	This project deliverable, with its current version has been shaped through consultation with and input on its draft version (D4.1) from Confimi Industria, BCCI, CCIT, FIM Lombardia, DSME, Consiglio, Regionale Puglia, Confimi Puglia, IndustriAll Europe, VASAS, FSPISH, Fim CISL.	Fondazione ADAPT
2	24/06/2025	Yes	Professional formatting and layout	ADAPT
3	24/07/2025	Yes	Final linguistic check on the IT version provided by the external agency.	Fondazione ADAPT

DISCLAIMER

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ValueFactoring SMEs Consortium			
Partner Number	Participant organisation name	Short name	Country
1	Confimi Industria	CONFIMI	IT
2	Confimi Industria Digitale	CID	IT
3	FIM CISL LOMBARDIA	FIM CISL LOMBARDIA	IT
4	FONDAZIONE ADAPT	Fondazione ADAPT	IT
5	ADAPT ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI	ADAPT	IT
6	European DIGITAL SME Alliance	DSME	BE
7	Budapest Chamber of Commerce and Industry	BCCI	HU
8	CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY TIRANA	CCIT	AL
9	ASSOCIAZIONI NON RICONOSCIUTE E COMITATI	Confimi Puglia	IT
10	VASAS SZAKSZERVEZETI SZOVETSEG	VASAS SZAKSZERVEZETI SZOVETSEG	HU
11	Trade Union Federation of Industrial Workers of Albania	FSPISH	AL
12	INDUSTRIALL EUROPEAN TRADE UNION ASSOCIATION DE FAIT	INDUSTRIALL EUROPEAN TRADE UNION ASSOCIATION DE FAIT	BE
13	CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA - REGIONAL COUNCIL OF APULIA	CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA - REGIONAL COUNCIL OF APULIA	IT
14	FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI-CISL ASSOCIAZIONE	FIM CISL	IT

Comprendere le catene globali del valore (Global Value Chains, GVC)

Le catene globali del valore (GVC) sono quei sistemi di produzione articolati su scala internazionale in cui le varie fasi della produzione, come la progettazione, l'approvvigionamento dei componenti, l'assemblaggio, il marketing e la distribuzione, vengono svolte in diversi paesi, coordinate da aziende capofila. Per le piccole e medie imprese (PMI), le catene globali del valore sono sia un'opportunità che una sfida: possono essere l'occasione per innovare, espandersi e condividere conoscenze, ma possono anche portare a pressioni sui costi, regole complicate e una concorrenza un po' sbilanciata.

Il passaggio alle GVC ha frammentato la produzione a livello transfrontaliero, con aziende capofila che 'orchestrano' le operazioni a livello globale. Le PMI, soprattutto nel settore manifatturiero, sono state spesso coinvolte in queste catene come fornitori o subappaltatori a minore costo. Anche se partecipare alle catene del valore globali apre le porte all'innovazione e all'accesso al mercato, aumenta anche la vulnerabilità alla pressione sui prezzi, l'insicurezza del lavoro e il peggioramento delle condizioni di lavoro¹ (si veda "ValueFacturingSMEs – Report on the State of the Art", pag. 6).

Ad ogni modo, le catene globali del valore non comportano necessariamente forme di sfruttamento. Se inserite in adeguati contesti istituzionali – che includano il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e politiche di supporto coerenti – le catene globali del valore possono rafforzare la competitività, promuovere il lavoro dignitoso e sostenere uno sviluppo industriale inclusivo.

Grazie all'uso strategico della contrattazione collettiva (...) insieme agli investimenti in innovazione, competenze e governance inclusiva, le PMI possono non solo entrare nelle catene del valore globali, ma anche consolidare e rafforzare la propria presenza al loro interno (traendone vantaggio) (si veda "ValueFacturing SMEs report | Executive summary", pag. 5)

¹ Tutti i testi in corsivo del presente decalogo si riferiscono a estratti e informazioni tratti dal [report di ricerca "Final Research Report on Manufacturing SMEs in Global Value Chains"](#) (D2.2) e dalla [sua sintesi](#) (Executive summary), realizzati da Fondazione ADAPT e ADAPT nell'ambito del progetto ValueFacturing SMEs. Ove applicabile, i riferimenti specificano se il contenuto proviene dalle sezioni analitiche del report, dalla sintesi o dalle interviste agli stakeholder. Il report combina ricerca documentale e ricerca sul campo con una serie di interviste semi-strutturate condotte in Italia, Ungheria e Albania, a livello europeo e internazionale.

1. Riconoscere il proprio ruolo nell'economia globale

Comprendere la propria posizione all'interno delle catene globali del valore è essenziale per gestire meglio i rischi e cogliere le opportunità. Molte PMI operano all'interno di queste catene senza avere piena consapevolezza della propria esposizione a dinamiche globali come la digitalizzazione della *supply chain*, gli standard di sostenibilità, gli obblighi di due diligence e le pressioni sui costi esercitate dalle imprese capofila.

Gli stakeholder hanno spesso osservato che le PMI tendono a non percepirsi come parte di reti produttive globali – e possono sottovalutare il proprio potenziale contributo (dai risultati delle interviste, si veda “ValueFacturing SMEs report | Executive summary”, pag. 6)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Promuovere attività congiunte di mappatura con i datori di lavoro per chiarire la posizione dell'impresa all'interno delle catene globali del valore, consentendo ai lavoratori di anticipare i cambiamenti e tutelare l'occupazione di qualità.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria²: Sostenere le PMI nell'utilizzo di strumenti pratici di mappatura della catena di fornitura per aumentare la consapevolezza strategica e la resilienza.

² L'espressione “*organizzazioni datoriali e associazioni di categoria*” viene preferita in questo documento rispetto alla più restrittiva “*organizzazioni datoriali*” per descrivere il quadro più ampio di chi supporta le PMI. Mentre le *organizzazioni datoriali* sono principalmente quelle che rappresentano le parti sociali che formalmente si occupano di contrattazione collettiva e relazioni industriali, le *associazioni di categoria* includono anche altre categorie di corpi intermedi, come le camere di commercio, le associazioni industriali e i consorzi territoriali. Sebbene non siano riconosciute uniformemente in tutta Europa come attori della contrattazione collettiva, queste organizzazioni possono comunque svolgere un ruolo significativo nel dialogo sociale, nello sviluppo delle competenze e nella cooperazione pubblico-privato su questioni quali l'innovazione, la sostenibilità e il lavoro dignitoso nelle catene globali del valore. Il loro impegno è particolarmente importante per sostenere le PMI che possono avere una limitata capacità interna di agire autonomamente in questi ambiti.

2. Evitare la trappola delle ‘strategie al ribasso’

Le strategie di competizione al ribasso hanno vita breve. Competere unicamente su bassi salari, condizioni di lavoro precarie o flessibilità eccessiva danneggia la reputazione e compromette la resilienza nel lungo periodo. Le lacune di *governance* nelle catene del valore possono accentuare questa tendenza, soprattutto per le PMI sottoposte a forti pressioni sui costi.

Le PMI possono avere ruoli diversi nelle catene del valore globali: alcune lavorano in catene guidate dai produttori (dove la qualità e l'innovazione sono fondamentali), altre in catene guidate dagli acquirenti, spesso con salari bassi e eccessiva flessibilità.

Senza il giusto supporto e una governance adeguata, le PMI potrebbero finire per contribuire a un peggioramento delle condizioni di lavoro, invece di approfittare della condivisione delle conoscenze e di un miglioramento sostenibile (si veda

“ValueFactoring SMEs report | Executive summary”, pag. 6)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Monitorare i subappalti e le catene di fornitura per individuare i rischi di sfruttamento legati alla riduzione dei costi. Promuovere clausole di approvvigionamento responsabile nei contratti collettivi e negli appalti pubblici.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria: Sostenere le PMI nel riposizionare la propria proposta di valore puntando su qualità, innovazione e affidabilità, piuttosto che sulla minimizzazione del costo del lavoro. Promuovere standard di settore e sistemi di certificazione che valorizzino il lavoro dignitoso e le pratiche sostenibili.

3. Incorporare il dialogo sociale nella strategia aziendale

Istituzionalizzare il confronto e le procedure di consultazione per anticipare i cambiamenti e mitigare i rischi, in particolare in relazione alla digitalizzazione, alle ristrutturazioni e alle trasformazioni nelle catene di fornitura. Il dialogo sociale favorisce fiducia e stabilità nei processi di trasformazione e rafforza la resilienza di fronte all'incertezza. Quando viene promosso attivamente, consente a imprese e lavoratori di affrontare congiuntamente le transizioni, allineando l'innovazione al lavoro dignitoso e alla crescita inclusiva.

È fondamentale capire come le catene globali del valore possano rappresentare un'opportunità di sviluppo e innovazione per le imprese, in particolare per le PMI che, a causa di limiti strutturali sono spesso 'confinare' ai margini delle catene. Ciò, senza diminuire gli standard di protezione dei lavoratori. Da questo punto di vista, l'approccio adottato dal progetto ValueFacturing SMEs mira a dimostrare che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva possono contribuire a governare le catene globali del valore, garantendo il rispetto della dignità della persona che lavora.

Attraverso l'impegno delle parti sociali, è possibile sviluppare una governance congiunta che permetta di attuare processi di crescita per le PMI collocate a vari livelli delle catene globali del valore, puntando sull'innovazione e sulla qualità del lavoro (si veda "ValueFacturingSMEs Report", pag. 13).



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Promuovere meccanismi permanenti di consultazione sui temi della partecipazione, dell'innovazione, delle ristrutturazioni e della pianificazione strategica. Sostenere modelli più solidi di partecipazione nei luoghi di lavoro, che vadano oltre la semplice condivisione di informazioni e prevedano un coinvolgimento reale nei processi decisionali aziendali, soprattutto nelle transizioni di natura tecnologica o organizzativa.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria: Sviluppare processi strutturati di dialogo (es. comitati congiunti, tavoli periodici) per anticipare le transizioni e co-gestire i rischi nelle PMI, soprattutto nei contesti in cui la rappresentanza formale è limitata. Sostenere pratiche partecipative che colleghino produttività e qualità del lavoro, riconoscendo i lavoratori non solo come portatori di interesse, ma come attori chiave dell'innovazione e della stabilità dell'impresa.

4. Promuovere la contrattazione collettiva settoriale e territoriale

Sfruttare a pieno i contratti collettivi per migliorare le condizioni occupazionali e la stabilità delle imprese. Gli accordi settoriali e territoriali aiutano le PMI a evitare le insidie di una governance del lavoro frammentata o informale. Questi accordi forniscono alle PMI standard condivisi e prevedibili in materia di salari, orario di lavoro e formazione, particolarmente preziosi per le aziende che non dispongono di dipartimenti per la gestione risorse umane interni o di expertise legale specifica.

Un accordo settoriale ben fatto può essere inteso come un bene pubblico, dando certezza, alzando il livello delle protezioni e sostenendo la concorrenza leale (si veda “ValueFacturing SMEs report | Executive summary”, pag. 7)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori: Mobilitare il sostegno per una copertura più ampia attraverso meccanismi settoriali, promuovendo l'inclusione delle PMI e assicurando che gli accordi riflettano le realtà della produzione decentralizzata.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria: Le PMI, attraverso le associazioni di categoria e le organizzazioni dei datori di lavoro, partecipano alla contrattazione territoriale e settoriale per aumentare la prevedibilità, ridurre la frammentazione e migliorare la chiarezza giuridica.

5. Rafforzare la *due diligence* e il rispetto degli standard lavorativi

Le buone pratiche in termini di rispetto degli standard lavorativi non sono un costo. Sono un vantaggio competitivo. Le PMI si trovano sempre più spesso ad affrontare controlli sulle condizioni di lavoro, anche in qualità di subappaltatori, e devono rispondere alle crescenti aspettative di acquirenti e autorità di regolamentazione.

Il dialogo sociale e la due diligence sono strumenti diversi ma che si completano a vicenda: mentre la due diligence è sempre più influenzata dalle autorità pubbliche, il dialogo sociale nasce dalla negoziazione tra le parti sociali e aiuta a garantire che i diritti fondamentali, come la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, siano davvero rispettati. Se usati insieme, possono aiutarsi a vicenda per migliorare il rispetto degli standard di lavoro lungo le catene del valore globali (si veda “ValueFacturing SMEs report”, pag. 22)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici:

I rappresentanti dei lavoratori possono svolgere un ruolo essenziale nel garantire che criteri sociali – come salari equi, orari di lavoro dignitosi, sicurezza sul lavoro e diritto di organizzazione – siano pienamente integrati nei processi di due diligence a livello aziendale. A tal fine, si può fare riferimento a strumenti e standard internazionali chiave, quali: la Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali (Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale³), la Guida dell'OCSE sulla *due diligence* per una condotta aziendale responsabile⁴.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria:

Partecipare attivamente all'attività di *advocacy* e al dialogo strutturato con le istituzioni europee e nazionali per garantire che la normativa sulle catene di fornitura sia proporzionata, prevedibile e adatta alle esigenze delle PMI. Parallelamente, fornire alle PMI strumenti semplificati e orientamenti

³ Tale documento definisce gli elementi chiave in materia di rispetto dei diritti dei lavoratori da parte delle aziende operanti a livello globale e locale: <https://www.ilo.org/about-ilo/organizational-structure-international-labour-office/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and>

⁴ Offre una guida passo passo su come le aziende dovrebbero identificare, prevenire e ridurre gli impatti negativi sui lavoratori e sulle comunità: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

personalizzati per supportarle nell'adeguamento alle direttive UE in materia di rendicontazione di sostenibilità aziendale e *due diligence* (CSRD, CSDDD), nonché a quella relativa al rispetto dei diritti umani. Il supporto può includere modelli di codici di condotta, piattaforme di conformità condivise o servizi comuni di consulenza in ambito legale e HR.

6. Fare leva sulle misure di sostegno pubbliche e private

Sfruttare i sistemi di supporto per l'innovazione, l'internazionalizzazione e la conformità. Sebbene esista un'ampia gamma di strumenti di supporto - tra cui i programmi dell'UE, le piattaforme digitali e gli incentivi nazionali - molte PMI non ne sono a conoscenza o faticano ad accedervi a causa delle risorse limitate o delle lacune informative.

Le politiche a sostegno dell'integrazione delle PMI nelle GVC possono includere la diffusione di buone pratiche, procedure amministrative semplificate, incentivi fiscali mirati, un migliore accesso al credito, investimenti in infrastrutture digitali e in R&S, la promozione di cluster industriali e reti di imprese, nonché modelli di servizi condivisi come i contratti aperti per professionisti specializzati (dai risultati delle interviste, si veda "ValueFacturing SMEs report", pag. 19)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Partecipare alle iniziative di sviluppo locali e settoriali per promuovere un allineamento del sostegno pubblico con la qualità del lavoro, la formazione inclusiva e condizioni lavorative sostenibili.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria: Agire come intermediari per aiutare le PMI a orientarsi e ad accedere in modo efficace alle risorse pubbliche e private, promuovendo strategie coordinate a livello territoriale o di *cluster*. In molti contesti, le Camere di Commercio e altri corpi intermedi svolgono un ruolo cruciale nel facilitare l'accesso a opportunità di finanziamento, offrire formazione sulla conformità normativa e collegare le PMI a piattaforme per l'internazionalizzazione.

7. Investire in competenze e formazione permanente

La crescita delle PMI dipende dalla disponibilità di una forza lavoro qualificata e capace di adattarsi, in grado di rispondere alle esigenze in continua evoluzione delle catene globali del valore e di fornitura. L'integrazione nelle GVC richiede sempre più spesso competenze trasversali, nelle tecnologie digitali, nella logistica, nella conoscenza delle lingue e nella conformità ambientale e sociale. Allo stesso tempo, sia i rappresentanti dei lavoratori sia datori di lavoro e imprenditori delle PMI necessitano di una formazione continua per partecipare in modo consapevole ai processi negoziali e alle decisioni strategiche, in particolare nei contesti di trasformazione tecnologica o ristrutturazione. La costruzione di una conoscenza condivisa tra i diversi livelli organizzativi favorisce relazioni di lavoro più informate e capaci di anticipare il cambiamento.

Le iniziative di formazione rivolte sia ai rappresentanti dei lavoratori che agli imprenditori delle PMI sono sempre più considerate essenziali per orientarsi nelle dinamiche delle catene del valore globali (si veda "ValueFacturing SMEs report | Executive summary", pag. 7)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Partecipare alla co-progettazione di percorsi formativi allineati ai bisogni attuali e futuri nell'ambito delle catene del valore. Promuovere il rafforzamento delle competenze degli stessi rappresentanti, in ambiti quali digitalizzazione, *due diligence* e sostenibilità, al fine di rafforzarne la capacità di rappresentare efficacemente gli interessi dei lavoratori nelle transizioni strategiche.



Consigli strategici per le organizzazioni dei datori di lavoro e le associazioni di categoria: Facilitare l'accesso alle opportunità di formazione co-finanziate. rafforzare le collaborazioni con gli enti di formazione professionale, gli enti bilaterali e le iniziative europee e rafforzare i percorsi di formazione dedicati sia al miglioramento delle competenze tecniche per il settore manifatturiero, sia quelle strategiche per il dialogo sociale.

8. Promuovere l'uguaglianza, l'inclusione e gli ambienti di lavoro sicuri

Condizioni lavorative rispettose e trasparenti non sono solo un principio etico: contribuiscono anche a migliorare la produttività. Discriminazioni, carenze relative alla salute e sicurezza occupazionale e molestie compromettono il morale, aumentano il turnover e ostacolano l'innovazione. Promuovere ambienti inclusivi e sicuri rafforza la performance e la resilienza aziendale.

Le GVC sono un processo inarrestabile che porta benefici significativi alle popolazioni con cui le aziende interagiscono. L'uguaglianza in termini di condizioni di lavoro, normative e aspetti imprenditoriali può portare grandi vantaggi sia ai paesi in via di sviluppo che a quelli che lavorano con loro, poiché la catena del valore globale può essere vista come una sorta di sistema di redistribuzione delle conoscenze e delle opportunità offerte dalle aziende leader a tutti gli attori attivi nella catena (dai risultati delle interviste, si veda "ValueFacturing SMEs report", pag. 25)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Garantire l'attuazione efficace e il monitoraggio dei piani per l'uguaglianza, delle procedure anti-molestie e dei sistemi per la salute e sicurezza sul lavoro. Utilizzare gli strumenti di monitoraggio europei e nazionali (es. Equality bodies, agenzie e istituti per la SSL) per segnalare criticità e sostenere le azioni correttive.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria: Diffondere le buone pratiche in materia di diversità, equità e inclusione (DEI); promuovere l'utilizzo di strumenti di autovalutazione (es. checklist per la parità di genere, audit sulla salute e sicurezza); e favorire lo scambio di esperienze tra PMI per costruire una cultura del lavoro inclusiva.

9. Utilizzare i dati e le tecnologie in modo responsabile

La tecnologia può migliorare oppure compromettere la qualità del lavoro. Le PMI dovrebbero assicurarsi che digitalizzazione e automazione supportino – e non sostituiscano – il lavoro dignitoso. Una transizione equa e inclusiva richiede di anticipare i fabbisogni di competenze e coinvolgere i lavoratori nelle scelte tecnologiche.

Per le piccole e medie imprese, investire nella tecnologia è fondamentale per restare competitive e soddisfare le esigenze dei clienti. Avere una grande azienda rende più facile far parte delle catene globali del valore, soprattutto nel settore manifatturiero, dove i margini di profitto sono bassi e i costi sono alti (dai risultati delle interviste, si veda “ValueFacturing SMEs report”, pag. 32)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici: Assicurare che le transizioni digitali siano oggetto di un confronto equo e strutturato. Richiedere piani di aggiornamento e riqualificazione professionale che accompagnino l'introduzione dell'automazione e dell'intelligenza artificiale, in particolare per i ruoli più routinari o vulnerabili.



Consigli strategici per i datori di lavoro e le associazioni di categoria: Promuovere un approccio di “giusta transizione” coinvolgendo tempestivamente i lavoratori nei processi di adozione tecnologica, mappando le mansioni interessate e collaborando con enti (pubblici) di formazione o con i consigli settoriali per le competenze.

10. Agire collettivamente per contribuire a definire le regole delle catene globali del valore

Le PMI possono influenzare le regole, se agiscono insieme. Il lavoro in rete, le collaborazioni transnazionali e la partecipazione attiva ai processi decisionali dell'UE contribuiscono a riequilibrare il peso delle imprese capofila nella definizione delle condizioni di scambio, della sostenibilità e della conformità nelle catene globali del valore.

Gli accordi quadro globali sono un modo utile per creare un quadro globale per i diritti dei lavoratori, come la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, la salute e la sicurezza e il dialogo sociale (sulla base dei risultati delle interviste, vedere "ValueFacturing SMEs report", pag. 41)



Consigli strategici per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici:

Costruire collaborazioni transnazionali per promuovere l'inserimento di clausole sociali vincolanti nelle normative su commercio, investimenti e appalti. Partecipare al dialogo sociale a livello transnazionale (attraverso i Comitati settoriali europei o le reti sindacali transfrontaliere) e alla negoziazione o al monitoraggio degli Accordi Quadro Transnazionali (*Transnational Framework Agreements - TFA*) con imprese multinazionali. Sebbene solitamente firmati a livello globale, i TFA possono avere effetti concreti anche sulle PMI all'interno delle catene di fornitura – in particolare per quanto riguarda gli standard lavorativi, i meccanismi di reclamo e i diritti alla formazione. Tali accordi rappresentano strumenti utili e punti di riferimento per l'azione collettiva a livello locale o settoriale. I rappresentanti dei lavoratori nelle PMI possono fare riferimento a strumenti come il database CBSD dell'OIL (*Collective Bargaining and Social Dialogue*), che raccoglie TFA e accordi aziendali transnazionali⁵, per individuare gli impegni rilevanti assunti da imprese capofila o committenti nei propri settori o territori.



Consigli strategici per le organizzazioni datoriali e le associazioni di categoria:

Costituire o aderire a consorzi di PMI per partecipare alle consultazioni dell'Unione Europea (UE), a iniziative multi-stakeholder (come la piattaforma dell'OCSE sulla condotta responsabile d'impresa – OECD RBC, o il Global Compact delle

⁵ <https://cbsd.ilo.org/category/transnational-agreements/transnational-company-agreements>

Nazioni Unite) e a forum transnazionali dedicati alle pratiche imprenditoriali responsabili e alla sostenibilità delle catene di fornitura. Contribuire attivamente ai processi di dialogo sociale transnazionale per garantire che la voce e gli interessi delle PMI siano rappresentati nella definizione di quadri regolatori equi e proporzionati. Promuovere modelli di cooperazione che consentano alle PMI non solo di affrontare le sfide comuni, ma anche di cogliere opportunità condivise, in particolare in ambiti come la *due diligence*, la sostenibilità e lo sviluppo delle competenze. Sfruttare risorse come la piattaforma CBSD dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che mette a disposizione una vasta gamma di Accordi Quadro Transnazionali (TFA) e buone pratiche sul dialogo sociale globale e sulla governance del lavoro transfrontaliera.

Nota finale

Questo Decalogo raccoglie e sistematizza i principali risultati del progetto “ValueFacturing SMEs”. Nasce da un percorso di ricerca approfondito condotto in Italia, Ungheria, Albania e a livello europeo) che ha combinato analisi documentale, sul campo e incontri tematici con un approccio comparato. Le indicazioni proposte riflettono un punto di vista europeo su come le PMI manifatturiere – insieme a parti sociali, organizzazioni datoriali e attori locali – possano partecipare in modo più consapevole ed equo alle catene globali del valore.

Pensato come uno strumento pratico e modulare, il Decalogo si rivolge a PMI, rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, associazioni datoriali e di categoria e stakeholder locali e settoriali, offrendo spunti per conciliare crescita economica, qualità del lavoro, sostenibilità e innovazione sociale. Aiuta a orientare le decisioni aziendali tenendo conto della contrattazione collettiva, delle politiche dell'UE e degli standard del lavoro a livello internazionale.

Uno dei messaggi centrali del progetto è che le PMI riescono a rafforzare la propria posizione nelle catene globali del valore quando allo sviluppo economico si affiancano investimenti in competenze, forme di gestione più partecipate e una condivisione più equa delle responsabilità lungo la filiera. Riconoscendo alle PMI un ruolo che va oltre la semplice esecuzione di compiti assegnati da imprese capofila, valorizzandone la capacità di guidare innovazioni responsabili, il Decalogo propone una visione della competitività fondata su buone pratiche, innovazione e tenuta nel tempo, applicabile in contesti diversi.

