

Una missione e una visione comune europea a partire lavoro distaccato

Di **Francesco Lauria** – Centro Studi cisl

Schema intervento alla conferenza finale del progetto europeo, coordinato dalla Fai Cisl: “Lavoro distaccato- Una nuova direttiva per una missione comune”; San Giovanni Rotondo, 4 aprile 2022.

Grazie alla Fai Cisl, a tutti i partner del progetto, per questa importante, opportuna, approfondita occasione di approfondimento e di dibattito.

Un progetto che è un esempio anche per la rete Rec, la Rete Europrogettazione Cisl che stiamo rilanciando in queste settimane.

1. Una sfida sindacale

Voglio fare un salto all'indietro, forse per voi inatteso. Ho infatti rivisto l'incipit del mio intervento dopo aver ascoltato il contributo di Thomas Hentschel di IGBau e di Stefano Faiotto della segreteria nazionale della Fai Cisl.

Thomas ci ha parlato delle nuove forme di associazione al sindacato tedesco per quel che riguarda i lavoratori temporanei, in particolare distaccati da altri paesi. Ci ha parlato dei lavoratori polacchi e ucraini.

Questo intervento mi ha fatto tornare a circa ventitre anni fa. Al congresso di Helsinki della Confederazione Europea dei Sindacati del 1999.

Eravamo alla vigilia del grande allargamento dell'Unione Europea, erano passati pochi anni dai Trattati di Maastricht e di Amsterdam, la Ces era guidata da un grande dirigente sindacale proveniente dalla Cisl: Emilio Gabaglio.

In questo contesto ascendente della fase di integrazione europea i congressisti adottarono una dichiarazione sui “Sindacati europei senza frontiere” in cui le organizzazioni aderenti si impegnarono a garantire e difendere i diritti dei lavoratori trasferitisi in un altro paese “indipendentemente dall'appartenenza sindacale d'origine”.

In altre parole, si impegnavano a riconoscere e attuare una protezione sindacale transnazionale dei lavoratori europei.

Partiamo quindi da noi. Dalla necessità di rendere effettiva, ovviamente partendo dalle categorie e dalle Federazioni Europee, questo, ormai antico, impegno congressuale.

Ho trovato interessantissimo l'esempio della collaborazione frontiera dei sindacati di Francia e Spagna, di cui ci hanno parlato i colleghi Fabien e Lucia in raccordo con la collaborazione transfrontaliera delle autorità ispettive.

2. “British workers first”

Faccio un salto avanti di dieci anni: al febbraio 2009. Questa volta parlo di una vicenda sindacale che ho seguito direttamente.

Mi riferisco al famoso caso Iren e dei quattrocento lavoratori distaccati italiani e portoghesi nel Nord della Gran Bretagna, allora all'interno dell'Unione Europea.

Un caso di scuola delle relazioni industriali senza frontiere dove un'azienda italiana distaccava lavoratori italiani e portoghesi, per l'adeguamento di una piattaforma petrolifera in Gran Bretagna, su incarico di una multinazionale francese come la Total.

Fu una vicenda importante non tanto dal punto di vista giuridico, ma politico. Si dimostrò che non si trattava di dumping, poiché, alla fine, il distacco era risultato giuridicamente legittimo.

Fu una vicenda importante dal punto di vista sindacale. I lavoratori inglesi e polacchi protestavano sulle banchine di Lidsley contro i lavoratori italiani e portoghesi.

Il cartello sindacale recitava: “*British Workers first*” ed era firmato dal sindacato di categoria inglese aderente al Tuc.

Ma non dobbiamo sottacere un altro fatto: l'Iren, azienda italiana di oltre duemila dipendenti, era un'azienda “no-union”.

3. Oltre il conflitto tra i diritti: coordinare i sistemi o armonizzarli?

Non c'è tempo di affrontare le vicende giuridiche, i casi Viking, Laval, Ruffert, Lussemburgo, ma noi dobbiamo partire, abitare queste contraddizioni.

Dobbiamo riflettere, anche di fronte alla Direttiva del 2018, trasposta in Italia nel 2020, al grande tema delle frontiere della solidarietà, cito una importante pubblicazione Cisl su questo tema di alcuni anni fa.

Abbiamo vissuto il tema delicatissimo del conflitto e della “proporzionalità” tra diritti. Del contemperamento tra diritto di libertà di impresa e di movimento dei singoli, connesso al lavoro, ma soprattutto abbiamo corso un grande rischio.

Quello di alimentare un cortocircuito che rischiava di abbattere il modello sociale europeo. Il valore delle direttive europee (penso al distacco, ma anche all’orario di lavoro) che, invece che puntello di avanzamento del coordinamento delle politiche e di sviluppo delle tutele, hanno rischiato di essere utilizzate, complice l’atteggiamento della Corte di Giustizia Europea, come grimaldello per destabilizzare il diritto del lavoro e le relazioni industriali nazionali.

Tutto ciò, non può portarci ad una ri-nazionalizzazione del mercato del lavoro europeo e a un arretramento del dialogo sociale europeo, sia a livello settoriale che interconfederale. Ce lo ha spiegato bene, nell’introduzione ai lavori e nell’esposizione del rapporto del progetto Sylvain Lefebvre.

Voglio fare una ulteriore riflessione che mi viene dall’aver coordinato per la Cisl due successivi progetti europei sul distacco transnazionale, i progetti Enacting e Enforcement.

A seguito delle sentenze della Corte di Giustizia Europea sui casi Viking, Laval, Rüffert e Lussemburgo, un ampio dibattito si è sviluppato, anche in Italia, sulla protezione dei diritti dei lavoratori distaccati e le loro implicazioni.

Questo dibattito, principalmente giuridico e amministrativo, ha caratterizzato le fasi di negoziazione della nuova direttiva "Enforcement" (direttiva 2014/67/ UE) relativa al distacco dei lavoratori ed è stato accompagnato da una azione parallela delle parti sociali e, in particolare, dei sindacati.

La questione è piuttosto complessa, dal momento che, quando si tratta di distacco dei lavoratori, spesso ci troviamo di fronte proprio a un classico "conflitto di diritti", in cui il diritto di azione collettiva a sostegno della parità di trattamento dei lavoratori si opponeva ai principi della libera circolazione.

Purtroppo la linea di demarcazione tra il mercato del lavoro e il settore dei servizi è spesso molto fragile, soprattutto se considerata dal punto di vista dei lavoratori coinvolti e i sempre più forti processi di "dematerializzazione" che si verificano in un certo numero di settori industriali e non.

Nei due progetti che abbiamo guidato, abbiamo compreso un tema centrale. Nell’applicazione delle Direttive Europee e, in particolare, su un tema complesso come quello del distacco transnazionale di manodopera, è fondamentale il coordinamento e la collaborazione degli stakeholder.

Contrastare il dumping sociale e salariale deve essere sempre di più un lavoro congiunto tra sindacati, datori di lavoro, ispettorati del lavoro, istituzioni nazionali ed europee.

4. Le sfide attuali del lavoro distaccato

Avete giustamente esposto ed analizzato gli aspetti positivi della Direttiva 2018/957 che arriva, va ricordato, alla fine del percorso della c.d. Direttiva Enforcement, sugli aspetti applicativi del distacco di manodopera, la 2014/67. Sono Direttive che hanno fatto evolvere la direttiva storica sul distacco di manodopera la 96/71, non più adeguata al mutato contesto dell'Europa allargata.

Ci sono spazi positivi a valle di queste due direttive. Due su tutti: la definizione dei 12 mesi più 6 della durata massima del distacco (un tema su cui si è discusso tantissimo), ma segnalo che il passo avanti più importante è avvenuto sulla regolazione della somministrazione transnazionale di manodopera.

Anche perché non dobbiamo mai dimenticare che esiste un distacco transnazionale lecito che dobbiamo monitorare, accompagnare e valorizzare, e un distacco transnazionale illecito che dobbiamo contrastare duramente.

Il distacco illecito, o ai confini della legalità, rappresenta spesso un mero mercato delle persone che colpisce specialmente settori non manifatturieri come l'edilizia, ma anche l'agricoltura.

Proprio per questo è importante il monitoraggio del fenomeno. Segnalo una parziale buona prassi italiana e cioè l'istituzione dell'osservatorio sul distacco transnazionale di manodopera presso il nostro Ministero del Lavoro che si basa sull'obbligo di comunicazione preventiva del distacco.

Un osservatorio cui partecipano attivamente le parti sociali e che ci dà uno spaccato, pur non completo, del fenomeno in Italia, ma anche dei lavoratori italiani distaccati all'esterno che non sono un fenomeno del tutto marginale.

Merita un approfondimento, lo dico ai colleghi tedeschi, anche il fatto, secondo i dati ufficiali del Ministero del Lavoro italiano, che il 40% delle imprese (non dei lavoratori) distaccanti manodopera in Italia abbia sede in Germania.

Ci sono altri due temi che possiamo almeno ricordare sul tema della gestione del lavoro distaccato: l'accompagnamento sui fabbisogni di manodopera a livello transfrontaliero e il ruolo della bilateralità, nell'ambito di un equo concetto di retribuzione che, come sappiamo, in rapporto al distacco e non solo, non è

un concetto equivalente a quello di salario e che non può dimenticare anche la questione contributiva e previdenziale.

E' una sfida, come è noto, molto complessa e che accompagna anche il futuro del sindacalismo europeo.

5. L'Autorità europea del lavoro (Ela) e altre sfide in prospettiva

Nel 2020, proprio mentre nei paesi europei si trasponeva la Direttiva del 2018, iniziava, in piena pandemia, la propria attività l'Ela, l'Autorità europea del lavoro, con sede a Bratislava.

Se è vero che l'attività dell'Ela non si esaurisce nel lavoro distaccato, non dobbiamo mai dimenticare che la sua costituzione nasce anche dai dibattiti europei che partono proprio dalla gestione del "posting".

I sindacati devono incalzare i governi nel sostenere le attività dell'Ela, la normativa di costituzione di questa autorità, ci lascia buoni spazi che dobbiamo utilizzare in forma coordinata.

Ci sono nuove sfide all'orizzonte a livello europeo

Penso al rapporto tra la direttiva sul salario minimo, ma soprattutto alla proposta di direttiva sul lavoro su piattaforma e alla regolazione del lavoro transfrontaliero da remoto.

Ci sono questioni molto delicate su cui dovremo impegnarci di più in futuro. Penso alla gestione transfrontaliera dei dati delle istituzioni pubbliche, agli appalti in questo ambito.

La transizione digitale presto intercetterà anche la questione del distacco transnazionale.

Dobbiamo farci trovare pronti. Senza schiacciarsi solo sul dibattito giuridico, ma chiedendoci, a solo un anno dal cinquantennale della Ces, cosa può fare il sindacato per istituire la tutela sindacale transfrontaliera.

I nostri patronati, i nostri enti bilaterali, le nostre sedi nei diversi paesi europei, devono sapersi coordinare ed armonizzare.

Anche questo è costruzione di un federalismo integrale europeo, anche questo è costruire un'Europa politica coerente con il disegno riformatore del Manifesto di Ventotene e con la mozione di Helsinki, ma anche dell'intuizione sociale di Jacques Delors.

