

La libera circolazione dei lavoratori in Europa: alcune riflessioni e cose da fare dopo il caso Irem - Lindsey

Nei mesi scorsi si sono verificate degli scioperi di lavoratori britannici contro il contratto di sub-appalto dalle società Total e Jacobs alla ditta italiana Irem per l'ampliamento della raffineria di Lindsey (Regno Unito) e l'impiego di lavoratori italiani e portoghesi retribuiti meno di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria britannici. Questo è stato presentato dai media come "proteste anti-italiane" o problemi legati alla libera circolazione dei lavoratori nell'Unione Europea: ma in realtà, deriva dalla libera circolazione dei servizi secondo il diritto comunitario, ed è un fatto che mostra chiaramente la falsità di una delle tante promesse della deregolamentazione capitalista: ovvero che il libero mercato europeo crei benessere per tutti. È importante chiarire questo punto, perché è evidente che su questo tema la destra xenofoba ha costruito un caso e una battaglia anti-immigrazione, mentre le forze conservatrici e riformiste tentano di ricattare le coscienze dei lavoratori accusandoli di egoismo e di mancanza di solidarietà.

Infatti, una vera libera circolazione dei lavoratori non causa questo genere di tensioni, giacché un lavoratore straniero impiegato nel Regno Unito va trattato a tutti gli effetti come un lavoratore inglese, riducendo praticamente a zero il rischio di una concorrenza sleale all'interno del mercato del lavoro. Invece oggi, anche se i lavoratori Irem fossero effettivamente sottopagati rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi inglesi, l'impresa potrebbe continuare a godere di questo vantaggio competitivo, senza alcuno strumento giuridico per impedirlo. Infatti, secondo la disciplina dell'Unione Europea in materia (un misto tra disposizioni del Trattato UE, direttive e sentenze della Corte di Giustizia), le ditte straniere devono rispettare solo le condizioni minime previste dalla legge o da norme amministrative del paese ospite applicabili obbligatoriamente a tutti, ma non quelle contenute in contratti collettivi, salvo che questi siano universalmente applicabili a tutte le imprese e i lavoratori del settore al pari di una disposizione di legge. Le sentenze della Corte inoltre stabiliscono che gli scioperi, nazionali o internazionali, contro queste forme di delocalizzazione temporanea possono esporre sindacati e lavoratori a salatissime multe: vedi le sentenze sui casi Viking e Laval, che danno un'interpretazione "minima" della direttiva "distacco dei lavoratori" (CE 96/71). Così, si può dire che dal punto di vista legale, nel comportamento dell'impresa italiana Irem e degli appaltanti Total e Jacobs non è riscontrabile alcuna violazione delle norme nazionali e comunitarie.

Tutto bene allora? In realtà la vicenda mostra qual è lo stato del mercato interno dell'Unione Europea e soprattutto, le conseguenze che il suo funzionamento ha nei confronti del lavoro. La crisi economica e finanziaria si sta abbattendo ferocemente sull'economia reale e le manifestazioni dei lavoratori britannici vanno inquadrare in questo contesto: la direttiva distacco doveva essere uno strumento a tutela dei diritti dei lavoratori rispetto alle libertà economiche nel mercato interno, e invece di fatto il dumping sociale è legittimato, senza contare poi l'affrettato allargamento dell'UE ai paesi dell'est per farne trarre beneficio ad attori sociali ben determinati. E come se non bastasse, mentre i governi neoliberali non riescono a fornire risposte a questi problemi che maturano all'interno dei 27 stati membri dell'UE, in seno al WTO si sono già avviate trattative e accordi (come il GATS, General Agreement on Trade in Services) per consentire una libera circolazione dei servizi su scala globale. In questo quadro globale, chi ci guadagna sono solo le imprese: chi ci perde siamo tutti noi, lavoratori e cittadini d'Europa.

È urgente e indispensabile quindi un intervento legislativo almeno a livello europeo per evitare questa regressione. In particolare, va rivista la direttiva distacco, inserendo degli elementi che tutelino il contratto collettivo che si applica in un determinato territorio; deve esserci una ripresa vera della contrattazione collettiva europea, anche sui temi del salario, prendendo in considerazione gli altri costi derivanti da condizioni di lavoro, contributi sociali e oneri fiscali, in modo da rendere effettivamente comparabili i mercati del lavoro così come sono configurati nei diversi territori; e deve riaffermarsi il rispetto del diritto di sciopero e dello sciopero di solidarietà, a livello nazionale e transnazionale. Va anche sostenuta la proposta della Confederazione Europea dei Sindacati di inserire nei trattati una "clausola sociale", per stabilire la supremazia del diritto sociale su quello economico e della concorrenza, e introdurre una normativa anti-dumping a livello nazionale, comunitario, e internazionale.

Senza queste riforme, saremo condannati ad essere i testimoni impotenti di nuovi casi Viking, Laval e Irem e magari a subire la beffa di sentirci dire che tutto va bene.