



## MOBILJOBS. ORIENTAMENTI PER UNA

### Azione sindacale per la mobilità sostenibile del lavoro nell'Unione europea

Mobiljobs è un progetto sindacale europeo co-finanziato dalla linea 04.03.03.02 della Commissione europea, Dg occupazione, affari sociali e pari opportunità.

Mobiljobs ha permesso la formazione di 50 sindacalisti di Italia, Slovenia, Croazia, Bulgaria e Romania sui temi del distacco transnazionale del lavoro nel quadro della libera prestazione di servizi.

La formazione sindacale è stata un'occasione di scambio per dirigenti e rappresentanze sindacali di sindacati europei. Nel susseguirsi degli incontri sono maturate riflessioni comuni e avanzate proposte concrete. L'energia propositiva dei partecipanti ha alimentato questo documento conclusivo che è quindi un prodotto di Mobiljobs e non rappresenta le posizioni ufficiali delle organizzazioni partner del progetto.

Non di meno, il documento raccoglie proposte concrete di dirigenti sindacali che nel proprio paese svolgono sul campo un'azione di tutela dei lavoratori anche nell'ambito della mobilità del lavoro. Si ritiene quindi che quanto sotto riportato aggiunge valore nel dibattito che anima oggi l'ambiente sindacale europeo e pertanto si invitano tutti i soggetti che hanno partecipato o sostenuto Mobiljobs a garantirne la massima diffusione.

I partner del progetto sono, oltre alla Commissione dell'Unione europea, i seguenti:

SINDNOVA (Italia)

EMF - European Metal Federation

EFBWW - European Federation of Building and Wood Workers

CNSLR Fratia (Romania)

KS90 (Slovenia)

BNS (Romania)

Podkrepa (Bulgaria)

CISL (Italia)

Centro Studi CISL (Italia)

UCL - Università Cattolica di Lovanio (Belgio)

ASEGE – European Network (Italia)

Coordinamento nazionale Consigli sindacali interregionali della CISL (Italia)

Un ringraziamento particolare al Ministero del lavoro italiano-Direzione generale per l'attività ispettiva per il contributo attivo alla realizzazione delle attività di Mobiljobs.

Una mobilità business-driven che altera i percorsi dalla solidarietà.

L'intensificarsi di forme di mobilità del lavoro è strettamente associata alla mobilità di impresa. Non è un fenomeno nuovo; oggi, tuttavia, in esso pare accentuarsi una tendenza all'aumento di una mobilità del lavoro *business-driven*. Un tipo di mobilità che non attiene ad un progetto di vita della persona ma ad un progetto d'affari che coinvolge l'impresa ed i propri dipendenti.

Si tratta di una mobilità breve e circolare che interpreta tanto le esigenze del cittadino-lavoratore quanto del cittadino-imprenditore. Anche questo porta a credere che, sempre con maggiore frequenza, i cittadini europei riconosceranno nel perimetro comunitario il loro spazio naturale di mobilità.

La dimensione del fenomeno comporta però delle implicazioni sociali che il sindacato vuole e deve affrontare da subito.

L'impatto sociale è forte. La mobilità corta e *business-driven*, impedisce la costruzione di solidarietà sul luogo di lavoro e innesca meccanismi di competizione verso il basso delle condizioni di lavoro. Sono fenomeni che, se





non gestiti, possono inasprire le relazioni sindacali, minacciare la coesione sociale ed attivare conflitti spesso negativi per la stessa sostenibilità del libera circolazione dei servizi e delle imprese.

Le organizzazioni mandatarie e partner di questo progetto ritengono che gli strumenti giuridici, attualmente in discussione nelle sedi comunitarie, benché importanti, vadano integrati con comportamenti e strategie degli attori economici e sociali del mercato unico europeo in grado di esprimere misure di libertà e di equità in una logica di solidarietà europea transnazionale.

### L'esigenza di una collaborazione sindacale transnazionale più efficace

Queste strategie devono avere una forte caratterizzazione transnazionale e richiedono investimenti in termini di collaborazione quotidiana tra sindacati di vari Paesi europei, in termini di risorse umane e finanziarie.

La cooperazione sindacale, da attivarsi attraverso la formazione di risorse umane adeguate, deve trovare respiro in strategie sindacali ampie e durature. La dimensione europea rappresentata dal partenariato di Mobiljobs è un punto di partenza perché garantisce un effetto moltiplicatore ampio e di lungo termine.

Mobiljobs ha creato le basi per rafforzare la collaborazione transnazionale sindacale a sostegno della mobilità attraverso la valorizzazione delle risorse umane e materiali a disposizione dei sindacati. Esso è un contributo alla nuova strategia 2020 perché tenderà a rafforzare la mobilità del lavoro quale fattore essenziale per il raggiungimento dei suoi obiettivi.

Mobiljobs ha dimostrato che i sindacati nazionali ed europei possono individuare valori e strumenti di collaborazione ed interazione per costruire un'idea di equità e di solidarietà interregionale e transnazionale europea.

### Più servizi e più mobilità nell'Europa del futuro

La mobilità del lavoro è argomento di confronto nel sindacato europeo fin dall'inizio del progetto comunitario europeo. Grazie ai percorsi evolutivi del percorso di integrazione comunitario, i lavoratori europei possono esercitare la mobilità per rintracciare condizioni di vita e di lavoro migliori per sé e per la propria famiglia. Sarebbe però riduttivo sostenere che la mobilità nasca esclusivamente dall'esigenza di sottrarsi ad un disagio. La mobilità è un'opportunità per i cittadini europei che nel lavoro perseguono il pieno sviluppo della propria professionalità ed una piena realizzazione delle proprie relazioni sociali. La cittadinanza europea garantisce che questa ricerca si possa esprimere su orizzonti spaziali ampi, appunto europei, e con un bagaglio di diritti e responsabilità ben definito.

L'esperienza storica e quella presente, come quella degli Stati Uniti, ci insegnano che la mobilità del lavoro assolve ad un'importante funzione di ammortizzatore sociale ed in Europa è ancora sotto rappresentata in rapporto all'entità della sua capacità produttiva ed in rapporto alle grandi disparità economico-sociale presenti sul suo territorio.

Mobilità del lavoro e mobilità dei servizi determinano insieme una grande sfida. L'utilizzo del lavoro nell'industria dei servizi può e deve diventare un fattore di successo e non può diventare un freno allo sviluppo di questo settore strategico dell'economia Europa.

Ma lo sviluppo del mercato dei servizi deve avvenire in armonia con la coesione sociale e la tutela del lavoro. Questo vuol dire che il rafforzamento del mercato interno non può prescindere da relazioni industriali, da politiche sociali e da iniziative comunitarie che sappiano salvaguardare la regolazione sociale europea. L'aquis europeo, che viene richiamato come modello sociale europeo, deve essere incentrato sull'armonizzazione nel progresso delle tutele sociali e su politiche idonee a creare lavoro di qualità, come del resto previsto dagli obiettivi dei trattati comunitari fin dalla loro fase iniziale. Anche l'utilizzo del distacco transnazionale non può sottrarsi a questa logica.





Troppo spesso i datori di lavoro offrono lavoro nero o irregolare sfruttando il bisogno di mobilità di cittadini-lavoratori in cerca di mezzi di sostentamento dignitosi. In più, il senso di isolamento derivante dall'essere in terra straniera espone i soggetti, di per se' deboli, a forme di sfruttamento inaccettabili.

Il lavoratore distaccato è il soggetto debole che la norma comunitaria intende tutelare. Alla stessa stregua, il lavoratore in distacco è ormai collocato al centro dell'esperienza essere il primo oggetto di tutela dell'azione sindacale. La regolarità del lavoro e dell'impiego, infatti, costituisce un elemento rimane una tappa fondamentale per garantire un'applicazione corretta della normativa, di oggi e di domani, a sostegno tutela del lavoro nell'ambito della libera prestazione di servizi.

## Il ruolo delle parti sociali

Le parti sociali, a tutti i livelli, devono poter esercitare il loro ruolo di autoregolamentazione e di accompagnamento all'evoluzione del lavoro, alla sua organizzazione e alla sua mobilità. La contrattazione collettiva in Europa deve potersi esprimere in tutto il suo potenziale, anche nelle forme di negoziazione interregionale e transnazionale, per dare espressione tangibile ai valori solidaristici e fare emergere gli interessi collettivi in gioco. Il dialogo sociale - con tutti i suoi strumenti di contrattazione, partecipazione e concertazione - deve essere posto nelle condizioni di offrire il miglior contributo per la sostenibilità sociale del mercato dei servizi, negli equilibri della sussidiarietà orizzontale ed in piena armonia con il progetto politico, sociale ed economico dell'Unione europea.

Il dialogo sociale, secondo la propria natura e sviluppando coerentemente la origine storica, può fare molto per evitare che la mobilità del lavoro associata alla mobilità dei servizi possa essere, o semplicemente solo percepita, come una minaccia al lavoro di qualità e ben retribuito per tutti i lavoratori europei.

Dove il distacco del lavoro ha prodotto conflitti, la soluzione è stata politica, come nel caso IREM, o legale, come nei casi sottoposti a giudizio della Corte europea. Si ritiene che le parti sociali debbano ritrovare una loro centralità nella soluzione delle dispute, anche e soprattutto quando la dialettica tra gli interessi in gioco è resa più complessa dal fattore della transnazionalità.

L'obiettivo è di evitare una deriva formalistica, neocorporativa e illiberale, come quella prospettata nel rapporto Monti, in cui i conflitti sociali debbano necessariamente comporsi in procedure da attivarsi nelle sedi amministrative o giudiziali. Si ritiene invece che le questioni che attengono al lavoro ed al suo impiego possano e debbano essere risolte attivando tutti gli strumenti del dialogo e della governance sociale, nella dimensione europea come in quella nazionale.

## Maggiori tutele per una mobilità sostenibile: l'organizzazione sindacale come risorsa determinante

La crescente mobilità delle imprese, in un rafforzato quadro della libera circolazione dei servizi, pone molti interrogativi circa i diritti e le opportunità legate all'utilizzo del lavoro.

Ciò è dimostrato anche dalla difficoltà incontrata dai servizi di ispezione del lavoro nell'ottenere informazioni e strumenti concreti di monitoraggio e verifica delle condizioni di impiego di lavoratori impiegati sul proprio territorio ma dipendenti di imprese con sede in altri Paesi.

Mobiljobs ha messo in evidenza il fatto che i servizi di ispezione risultano sottodimensionati in molti Paesi. I tagli alla spesa pubblica che accomunano tutti i paesi dell'Unione in questo frangente storico, fanno ritenere i progetti di cooperazione amministrativa transnazionale eccessivamente ambiziosi e non costituiscono, almeno per i prossimi anni, un antidoto efficace agli abusi perpetrati nell'utilizzo dell'istituto del distacco transnazionale del lavoro.

Il partenariato con le organizzazioni sindacale europee può consentire un monitoraggio più efficace, favorire un uso equo dell'istituto del distacco e, al contrario, colpire le situazioni fraudolente.

Il partenariato può essere attivo anche in chiave transnazionale e a tal fine amministrazioni pubbliche nazionali ed europee dovrebbero predisporre risorse e mezzi perché tale partenariato possa prendere piede.





Certo, appare evidente che i lavoratori impegnati in una mobilità breve e circolare sono più esposti all'emarginazione sul luogo di lavoro. Il tempo ridotto della loro permanenza nel Paese di accoglienza li rende poco propensi alla socializzazione e alla sindacalizzazione.

Inoltre, i lavoratori in distacco hanno maggiori difficoltà ad accedere ai servizi essenziali ed urgenti, quali i servizi sanitari, previdenziali, assicurativi, abitativo con conseguenze evidenti sulla dignità del loro status di lavoratori e cittadini europei. I lavoratori in distacco sono il soggetto debole e pertanto i primi destinatari delle norme di regolazione dell'istituto e delle attività sindacali di tutela del lavoro.

Di fronte a tali difficoltà oggettive, i sindacati d'Europa sono chiamati ad una collaborazione più efficace. La strategia di collaborazione deve muovere i suoi passi attraverso una cooperazione più stretta e formale anche con la definizione di protocolli formali in cui si prendono chiari impegni reciproci. I protocolli di intesa siglati da Solidarnosc con il TUC inglese e la SIPTU irlandese ne sono un esempio. Queste forme di cooperazione transnazionale sono state sperimentate anche da altri sindacati in Europa tanto da meritare maggiore attenzione da parte delle federazioni europee ai fini del monitoraggio e della diffusione delle buone pratiche.

I Consigli Sindacali Interregionali rappresentano un'esperienza a sostegno della mobilità del lavoro diffusa sul territorio comunitario e rappresentano un bacino di soluzioni e competenze da cui attingere.

Uno dei principali obiettivi dell'azione sindacale europea, comunque, peraltro, è di disinnescare fonti di conflitto o contrapposizione di interesse tra i lavoratori. Bisogna evitare che nel gioco della mobilità ci sia, tra i lavoratori, chi vince e chi perde.

## Punti di interesse per una collaborazione sindacale transnazionale

Le organizzazioni sindacali europee nell'ambito della libera circolazione dei servizi condividono un interesse a:

1. rendere eque le condizioni di lavoro di tutti i coloro che operano nel medesimo luogo di lavoro (anche alloggio, vitto). In particolare, le organizzazioni sindacali aderenti a Mobiljobs sottolineano il loro interesse condiviso a che tutti i lavoratori godano, tra l'altro: di una retribuzione equa e dignitosa, che sullo stesso luogo a mansioni uguali corrispondano salari uguali, che le misure di salute e sicurezza siano adeguate alla compresenza sul luogo di lavoro di più ditte e lavoratori di diversa nazionalità, che le misure di orario di lavoro e di riposo siano conformi alle leggi e contratti collettivi del luogo di svolgimento del lavoro e che tutti i lavoratori siano coperti da un sistema previdenziale e assicurativo nel paese di origine o nel paese di destinazione.
2. a sviluppare un'informazione reciproca e tempestiva delle criticità legate all'utilizzo del lavoro nella libera prestazione di servizi
3. che l'azione sindacale sia fondata su elaborare piattaforme sindacali rivendicative congiunte e condivise dai sindacati di tutti i lavoratori interessati destinate al confronto con il datore di lavoro che pratica il dumping sociale. La solidarietà transnazionale tra lavoratori deve garantire che in ogni azione sindacale l'antagonista resti sempre e comunque l'ingiustizia sociale il datore di lavoro.
4. monitorare correttamente A che il fenomeno del distacco transnazionale del lavoro sia correttamente monitorato e affinché le analisi e le analizzato affinché le soluzioni proposte, tanto negoziali, legislative e politiche, siano confortate da una esatta conoscenza della realtà.
5. far evolvere la legislazione europea evolva nel senso delle priorità individuate dalla CES. Si ritiene, però, che il dialogo sociale europeo debba essere il luogo prioritario in cui queste soluzioni maturano e vengono adottate, quando e nei modi consentiti dalle regole del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

## Proposte di impegni per i sindacati europei





Nel quadro di questi punti di interesse comune, le organizzazioni sindacali possono prendere impegni comuni che assumano il seguente tenore:

1. Informare nei Paesi di origine i lavoratori in distacco prima che essi partano, con corsi riguardanti i loro diritti la legislazione e le rispettive norme del paese di destinazione.
2. Assumere la responsabilità di prestare un aiuto e appoggio qualificato, anche giuridico legale, ai lavoratori distaccati nei Paesi di destinazione.
3. Costruire una cooperazione con i servizi di ispezione. Il sindacato può essere una risorsa per l'amministrazione pubblica per consentire ai servizi di ispezione di individuare e sanzionare le violazioni. Si può rafforzare la collaborazione tra sindacati e servizi di ispezione anche in chiave transnazionale
4. Sviluppare materiale informativo in più lingue sui diritti dei lavoratori in distacco. Questa informativa può riguardare, ad esempio, i diritti dei lavoratori, offrire i valori di riferimento della solidarietà, individuare luoghi e contatti dove i lavoratori in distacco possono trovare assistenza (ad esempio il Consiglio Sindacale InterRegionale).
5. Attivare sportelli sindacali dedicati ai lavoratori in distacco che possano operare in rete con sportelli analoghi di altri paesi.
6. Attivare un sito web in cui ci siano facilmente accessibili contatti sindacali immediatamente attivabili. La creazione di uno spazio con i materiali giuridici, casi e soluzioni. Un luogo di incontro virtuale ed un forum.
7. Rivendicare una copertura di analisi statistica dei flussi del lavoro nell'ambito della libera prestazione dei servizi. Monitoraggio e conoscenza della realtà sono essenziali per porre obiettivi comuni e realizzare azioni congiunte.
8. Sostenere la formazione dei quadri sindacali resta una priorità.

## Il ruolo dei VALORI E della SOLIDARIETA' nella gestione del distacco transnazionale del lavoro.

La solidarietà transnazionale comprende i seguenti principi:

- i) Ritrovare una via per rafforzare il dialogo sociale europeo per cogliere le complessità alla luce dei nuovi contesti della mobilità.
- ii) Rilanciare una capacità propositiva del sindacato nella formazione delle regole perché si creino strumenti al servizio dell'interesse collettivo. L'esempio a cui riferirsi è quello delle casse sociali edili che, insieme ad altre forme di mutualità di origine amministrativa e contrattuale, svolgono un importante ruolo di sintesi attuativa degli interessi collettivi in ogni ambito nazionale. Le casse edili svolgono anche un ruolo di reciproco riconoscimento tra sistemi di casse sociali nazionali, omologhi a livello europeo, per facilitare la mobilità delle imprese e dei lavoratori nella garanzia del rispetto delle regole sociali del lavoro e della leale concorrenza che sono minacciate dal dumping sociale..
- iii) Sostenere l'estensione delle tutele contrattuali agli ambiti dell'uguaglianza di trattamento dei lavoratori,
- iv) Sostenere il rispetto della legalità (norme minime di legge comunitaria e nazionale). La collaborazione con i servizi di ispezione del lavoro è una risorsa per rimuovere situazioni patologiche o raccogliere informazioni.
- v) Favorire l'evoluzione di una legislazione sociale più solidale in una prospettiva europea.

Il progetto termina nell'auspicio di un progressivo avvicinamento delle organizzazioni sindacali che hanno partecipato al progetto che possa portare alla formalizzazione di una rete che ponga le basi per una futura collaborazione che, a sua volta, possa essere consolidata in protocolli di intesa.

