Lavoratori stranieri e dumping salariale

scritto da goal | 30 Settembre 2016

di Paolo Soro*

Le disposizioni normative in materia di lavoro dipendente svolto all'estero sono sempre più di attualità. In quest'occasione esaminiamo le problematiche di dumping salariale originate dal lavoro svolto da dipendenti stranieri in Italia. Un cittadino straniero può lavorare in Italia per conto di un'impresa nazionale, oppure nella veste di dipendente distaccato da un'impresa estera. Nel primo caso, evidentemente, non vi sono (per meglio dire, non vi dovrebbero essere) differenze di sorta con qualunque altro dipendente italiano dello stesso datore di lavoro, a parte, ovviamente la documentazione richiesta per procedere all'assunzione. Nel secondo caso, viceversa, le norme variano in funzione del Paese di provenienza; vale a dire:

-i ventotto Stati dell'Unione Europea (UE), la Svizzera e le nazioni dello Spazio Economico Europeo (Norvegia, Islanda e Liechtenstein);

-i Paesi extra-UE convenzionati;

-i Paesi extra-UE non convenzionati.

In linea di principio, potremmo affermare che teoricamente il lavoro straniero (al di là di questioni socio-politiche), quale che sia l'area di provenienza, non dovrebbe comportare problemi di dumping salariale fintantoché vengano regolarmente garantite a tutti i lavoratori, siano essi nazionali o stranieri, le condizioni retributive vigenti nel territorio in cui viene effettivamente svolta l'attività. La realtà, però, è assai diversa. Le imprese, soprattutto in periodi di crisi, sfruttano le differenze salariali esistenti tra i lavoratori

di diverse nazionalità per diminuire l'incidenza primaria del costo del lavoro e perpetrare gravi pratiche di concorrenza sleale, riuscendo a offrire beni e servizi a prezzi notevolmente inferiori.

I lavoratori stranieri abituati nella loro patria a livelli retributivi più bassi, pur di ottenere l'impiego accettano condizioni economiche inferiori a quelle stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, contribuendo ad aumentare il livello interno di disoccupazione. Ed ecco che, in merito, diventa difficile pure l'interpretazione dei dati statistici disponibili su base europea. Da un punto di vista normativo, ricordiamo che il legislatore italiano, a tutela dei lavoratori nazionali distaccati all'estero, ha stabilito l'obbligo di inserire talune pattuizioni minime di garanzia nel contratto di lavoro; che dovrà prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore;
- l'entità delle prestazioni (in denaro o in natura) connesse allo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta delle retribuzioni corrisposte all'estero, nei limiti imposti dalle norme valutarie italiane e del paese d'impiego;
- un'assicurazione per i viaggi di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso;
- il tipo di sistemazione logistica;
- le misure idonee in materia di sicurezza.

I problemi che si pongono, peraltro, sono quelli di carattere contrario; ovverossia, è imprescindibile garantire che i dipendenti stranieri in distacco, provenienti da paesi che

hanno livelli salariali inferiori, lavorino a condizioni paritetiche a quelle previste per i dipendenti locali. Orbene, al riguardo un problema esiste in Europa dove, come noto, vi è la libera circolazione del lavoro e dei lavoratori. Ad esempio in Svizzera, che è uno dei paesi più colpiti dal fenomeno del dumping salariale, a causa dell'elevato livello delle retribuzioni nazionali, la normativa prevede sanzioni particolarmente severe per le imprese che non garantiscono ai lavoratori stranieri distaccati gli stipendi determinati dai contratti collettivi di lavoro elvetici. Ciononostante, nella pratica, sono numerosissimi i casi in cui queste clausole non vengono rispettate e spesso sono proprio imprese italiane a farlo.

Rammentiamo il caso di un'impresa con sede a Novara che si è vista bloccare il cantiere edile di Bellinzona, comune svizzero del Canton Ticino. Questa impresa aveva iniziato la sua attività in Svizzera tramite il ricorso a manodopera distaccata, grazie alla facoltà data dalla normativa elvetica a un'impresa estera di occupare la sua manodopera per periodi massimi annuali di 90 giorni, previa semplice trasmissione telematica dell'apposito modulo di "Notifica". Dopo aver riscontrato una serie di irregolarità (a seguito della denuncia del sindacato locale dei lavoratori), le Autorità locali hanno negato all'impresa italiana l'autorizzazione ad occupare manodopera sul suolo ticinese. Il titolare, però, non si è dato per vinto e ha aperto una nuova filiale con lo scopo di aggirare i limiti imposti dalla legge sui lavoratori distaccati, continuando ad operare ed offrendo ai lavoratori un salario minimo mensile pari a circa 1.500 franchi, contro il livello svizzero che ammonta a poco più di 4.400 franchi lordi. Ne è seguito un nuovo intervento delle Autorità locali e chiusura del cantiere nel mese di novembre 2015. L'impresario italiano, per la cronaca, non ha resistito alla tentazione e ha intrapreso una terza via, questa volta, mediante un soggetto interposto: non sappiamo (ma possiamo immaginare) come andrà a finire detta nuova avventura in

territorio svizzero. É chiaro che un'impresa che sostenga un costo della manodopera pari a un terzo rispetto a quello dei suoi competitor goda di un vantaggio competitivo significativo, soprattutto nel settore edile, ma sempre a condizione che il "risparmio" sia legittimo! A volte capita che le pratiche di dumping, non solo sono tollerate, ma addirittura caldeggiate dalla locale giurisdizione. È il caso del governo tedesco, il quale, a seguito dell'avvento dell'euro, ha, per svariati anni, volontariamente attuato una politica nazionale di svalutazione dei salari quale prioritaria misura economica per la crescita del paese. A nulla, in proposito, sono valse le critiche giunte da diversi stati membri dell'Unione Europea (UE), posto che, nonostante l'acceso dibattito scaturito, nel quale si rappresentava l'incompatibilità di tale scelta di direzione amministrativa con l'appartenenza alla stessa Unione, di fatto, la Germania ha continuato a perseguire la propria politica interna.

Dando una rapida occhiata in "casa" nostra, da un lato – è vero – abbiamo imprenditori nazionali che vanno a ricercare sedi lavorative in territori limitrofi, dove il costo del lavoro è di gran lunga più basso.
Ma, dall'altro, dobbiamo registrare la presenza di imprese, perlopiù provenienti dall'Europa dell'Est,
che approfittano delle condizioni retributive irrisorie esistenti nei loro paesi, per mantenerle anche in Italia, praticando una forte concorrenza sleale e offrendo beni e servizi a prezzi improponibili per i loro potenziali
competitor italiani.
Posso citare quanto succede, a esempio, perfino nell'area industriale di Cagliari, dove l'indotto metalmeccanico
creato dall'agglomerato petrolchimico di Sarroch (Comune cagliaritano) ha attirato svariate entità di provenienza
est-europea. É notorio che, specie nel bilancio delle aziende metalmeccaniche che forniscono servizi di costruzione e manutenzione, la posta passiva di gran lunga più importante sia caratterizzata dal costo della manodopera. Ebbene,

perseguendo la politica salariale *Made in Romania*, non poche commesse (quanto meno quelle ordinarie di bassa manovalanza, che non richiedono un particolare grado di specializzazione) vengono sistematicamente ad andare ad appannaggio di dette imprese, le quali, a seguito di tali operazioni di dumping salariale, possono proporre delle offerte a prezzi talmente irrisori da rendere perso in partenza qualunque legittimo tentativo di competizione nel mercato di riferimento.

Stante l'attuale stato di crisi economica europea, il diffondersi di pratiche scorrette in materia di lavoro e tassi di disoccupazione decisamente alti anche negli stati membri dell'Unione Europea economicamente più solidi, il Parlamento europeo doveva intervenire. Così, l'UE ha predisposto una proposta di revisione della Direttiva del Lavoro in materia di distacco dei lavoratori, la quale mira a contrastare il dumping sociale all'interno dell'Unione, assicurando uguale retribuzione per servizi forniti nello stesso paese. Peraltro, se l'Italia politica piange, l'Europa politica non ride: come riportato proprio in questi giorni dai principali organi di stampa, si è creata una situazione di stallo in quanto undici stati membri si oppongono a tale proposta di revisione. A mettere i bastoni fra le ruote, sono: l'Estonia, l'Ungheria, la Slovacchia, la Bulgaria, la Croazia, la Repubblica Ceca, la Danimarca, la Lettonia, la Lituania, la Polonia e la Romania, che si sono avvalse del sistema del cosiddetto "cartellino giallo" per bloccare la proposta di riforma in base a un suo presunto non rispetto dei requisiti di "sussidiarietà e proporzionalità". Occorre precisare che i parlamenti nazionali degli undici governi hanno motivi opposti alla base della loro posizione contraria: da una parte, infatti, ci sono i Paesi dell'Est come Polonia e Romania, da cui provengono la maggior parte dei lavoratori distaccati e che evidentemente non gradiscono che sia posto un freno alle velleità internazionali dei loro imprenditori e alla connessa locale occupazione di manodopera; dall'altra, invece, ci sono Stati come la Danimarca che giudicano addirittura del tutto insufficienti le

misure proposte dalla Commissione UE. Poi, superfluo dirlo, ci sono le immancabili lobby dei “conservatori” che hanno ben altro tipo di interessi, per le quali sarebbe sconsigliabile modificare la legge esistente in quanto ciò causerebbe ulteriori incertezze alle imprese, mentre sarebbe sufficiente far rispettare e applicare pedissequamente le leggi attualmente in vigore. In realtà, l’obiettivo della nuova legislazione europea in materia di distacco dei lavoratori è soltanto quello di impedire che ci siano differenze di remunerazione tra lavoratori locali e distaccati. Attualmente, senza voler prendere in considerazione il citato caso limite della Svizzera, vi sono fattispecie in cui c’è uno scarto tra i salari che può arrivare a oltre il 50%. Il punto è molto semplice: se, a esempio, un’azienda rumena invia i suoi dipendenti in Italia, questi dovrebbero essere remunerati secondo i criteri salariali e sociali italiani, e non secondo i livelli vigenti in Romania. Non si tratta di complicati postulati di economia, ma di puro buon senso: il costo del lavoro, come qualunque altro fattore economico, va commisurato al mercato (e, dunque, al territorio) in cui viene reso. Ciò ribadito, indipendentemente dall’appena ricordata (interessata) visione conservatrice, preme rinfrescare a tutti la mente sulla realtà comunitaria, i cui dati di fatto restano i seguenti:

– l’odierna vigente Direttiva in materia è datata 1996 e, considerati i cambiamenti che sono intervenuti nel mondo del lavoro e nella circolazione internazionale dei dipendenti in questi ultimi vent’anni, appare quanto mai obsoleta;

-le regole attuali si sono marcatamente dimostrate assai difficili da far rispettare, atteso che l’evidenza sotto gli occhi di tutti è che dette disposizioni normative non svolgono alcuna efficace azione come strumento antidumping. Bruxelles sarà dunque obbligata, sulla base della menzionata procedura del “cartellino giallo”, a rivedere la sua proposta e a decidere pubblicamente se mantenerla, emendarla o ritirarla.

Come recita un noto proverbio inglese: *Hope for the best, but prepare for the worst!*

**ODCEC Roma*