



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea
in Economia e Gestione delle Aziende
(ordinamento ex D.M. 270/2004)
Tesi di Laurea Magistrale

**Dumping sociale o concorrenza
sleale:**
Focus sul mercato italiano

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureando

Matteo Ghezzeo

Matricola: 844146

Anno Accademico

2017 / 2018

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1- Aspetti giuridici	6
1.1 La Costituzione Italiana.....	6
1.2 Storia e normative europee.....	8
1.3 Le organizzazioni internazionali: Consiglio d'Europa, Organizzazione Internazionale del Lavoro, World Trade Organization	15
1.3.1 Il Consiglio d'Europa	15
1.3.2. Organizzazione Internazionale del Lavoro.....	17
1.3.3 World Trade Organization (WTO).....	20
1.4 Relazione WTO - UE.....	23
CAPITOLO 2 - Il dumping sociale	27
2.1 Tipologie di dumping sociale	27
2.1.1. Prima e seconda tipologia di dumping sociale	28
2.1.2. Terza tipologia di dumping sociale	30
2.1.3. Quarta tipologia di dumping sociale	34
2.2 Prevenzione teorica dal dumping sociale	36
2.3 Le normative contro la concorrenza sleale.....	45
2.4 Aspetti economici – teoria	50
CAPITOLO 3 – Mercato italiano	58
3.1 Focus mercato italiano: quadro normativo.....	58
3.1.1. Settore trasporti	65
3.1.2. Settore Costruzioni.....	71
3.2 Dumping sociale applicato al mercato europeo: come influisce il regolamento europeo su quello italiano, chi possiede la competenza di decidere?	76
3.3 Caso Embraco	81
3.4 Caso Ryanair	84
CAPITOLO 4 – Conclusioni	91
4.1.1. Ulteriori riflessioni.....	99
Fonti	101
Bibliografia	101
Articoli	102
Normative	104
Sitografia.....	105

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1: Evoluzione storica.....	12
Figura 2: Stati membri Consiglio D'Europa.....	15
Figura 3: Tasso di Occupazione età 20 – 64, anno 2016.....	19
Figura 4: Cicli negoziati WTO.....	21
Figura 5: Costo del lavoro, anno 2016	32
Figura 6: Retribuzione legale minima, gennaio 2008 – gennaio 2018	44
Figura 7: Sanzioni Unione Europea	47
Figura 8: Curva utilità salario e probabilità di morte	50
Figura 9: Differenziale di compensazione del mercato	51
Figura 10: Denunce sul posto di lavoro, anno 2018	53
Figura 11: Surplus dell'immigrazione	56
Figura 12: Contratti collettivi nazionali	62
Figura 13: Azioni AGCM	65
Figura 14: Andamento settore costruzioni	72

INTRODUZIONE

Il dumping sociale è un fenomeno sempre più frequente nell'economia mondiale e nel sistema sociale, ed è costituito da un insieme di attività intenzionalmente scorrette che eludono la *“legislazione europea e nazionale vigente (comprese le leggi e i contratti collettivi universalmente applicabili), che permettono lo sviluppo di una concorrenza sleale riducendo illegalmente i costi operativi e legati alla manodopera e danno luogo a violazioni dei diritti dei lavoratori e allo sfruttamento di questi ultimi”*¹. Grazie a tale definizione del fenomeno, si può intuire subito quanto vasta e complessa si presenta questo fenomeno sociale. Infatti, esso elude legislazioni a più livelli: in primis quella a livello nazionale, poi regionale e infine riesce ad ingannare anche la legislazione internazionale. Quindi, sarà necessario durante l'analisi, trattare tutte le dimensioni, partendo da quella locale e nazionale, per poi espandersi fino alle leggi internazionali sul lavoro.

Gli attori principale del dumping sociale sono le imprese multinazionali, che, agendo in maniera trasversale e non sempre trasparente, sfruttano le lacune presenti nei vari ordinamenti. In particolare, a livello nazionale, il soggetto in esame sarà lo stato italiano, mentre a livello regionale si tratterà la legislazione dell'Unione Europea. Infine, a livello internazionale, verranno analizzati il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il World Trade Organization. Essi sono enti autonomi, ma, avendo relazioni continue e comuni, collaborano tra loro, creando una complessa rete di norme, direttive, regolamenti e leggi.

La nazione valutata in questo elaborato sarà l'Italia, paese vittima del dumping sociale, soprattutto negli ultimi anni. Essendo lo stato italiano paese membro dell'Unione Europea, esso è soggetto alle legislazioni europee e deve rispettarne le decisioni. A sua volta, l'Unione si impegna a non invadere il campo d'azione dei suoi paesi membri, quindi, gli ordinamenti nazionali sono coinvolti e direttamente collegati a quello europeo. Infatti, come si vedrà, l'attore principale varia in base alle materie di cui tratta la problematica, e il dumping sociale, trattandosi di un fenomeno esteso, ricopre più settori, in cui, dunque, il livello di giurisdizione varia.

L'Italia è membro, ovviamente, anche delle altre organizzazioni che verranno trattate, ovvero il Consiglio d'Europa e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Queste due organizzazioni puntano a istituire, proteggere e far rispettare i diritti fondamentali dell'essere umano, ed in particolare dei lavoratori, cercando di evitare qualsiasi tipo di violazione, sfruttamento o abuso. Ricoprono, quindi, solo materie che riguardano l'aspetto sociale dell'uomo, la sua salvaguardia e la sua dignità, senza quindi riferirsi ad altre tematiche.

¹ Relazione sul dumping sociale nell'Unione europea, 18 agosto 2016, consultabile:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//IT>

Infine, World Trade Organization si occupa del commercio internazionale in tutte le sue forme. Essa si pone come garante della concorrenza e della sicurezza nei commerci e traffici, e come punto di riferimento per la tutela del commercio e degli scambi internazionali tra le varie nazioni che vi aderiscono. Provvede norme e regolamenti al riguardo, e, se necessario, sanziona chi viola i principi del libero commercio. Quindi, è direttamente interessata a tutti quegli atti che causano concorrenza sleale, come il dumping sociale.

CAPITOLO 1- Aspetti giuridici

1.1 La Costituzione Italiana

In Italia l'ordinamento principale è dato dalla Costituzione Italiana, emanata nel 1948 alla fine dei conflitti mondiali, e rappresenta perciò il primo livello di difesa dei diritti e dei doveri del lavoratore. Essa, infatti, è garante della propria comunità, a cui assicura protezione contro ogni forma di violazione dei diritti e sfruttamento, tra i quali, il dumping sociale.

La Costituzione afferma all'articolo 1 comma 1, che l'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro, e, al comma 2, che la sovranità appartiene al popolo, e che viene esercitata nelle forme e nei limiti della Costituzione. Da questo articolo si possono trarre due principi fondamentali, posti allo stesso livello di importanza: il principio democratico e il principio lavorista. Il primo principio specifica che la sovranità appartiene al popolo, che è quindi l'unico detentore del potere politico. Per quanto riguarda il principio lavorista, individuato da Costantino Mortari², uno dei più famosi giuristi italiani del XX secolo, il lavoro viene visto come mezzo attraverso cui si attua la democrazia e come strumento di realizzazione della personalità³. Inoltre, collegando i due principi, se ne intuisce un terzo, secondo il quale, in uno stato, non c'è davvero democrazia se esso non è al servizio dell'uomo⁴.

Questo terzo principio viene poi ripreso dall'articolo secondo della Costituzione⁵, dove vengono riconosciuti tutti i diritti fondamentali dell'uomo, e dove viene spiegato come la personalità di ciascun individuo si afferma grazie al lavoro⁶. Il principio lavorista è direttamente collegato anche all'articolo quarto della Costituzione⁷. In quest'articolo, il lavoro viene visto come diritto del cittadino di decidere il ruolo secondo la propria possibilità e la propria scelta, e come dovere di partecipare al processo di miglioramento della società. Come già emerge nei primi articoli, la Costituzione dà molta importanza al lavoro, infatti esso è visto come un meccanismo che consente la crescita e lo sviluppo della popolazione interna, tanto da rappresentare l'anima della comunità. Il lavoro, visto come motore della società, è in profondo contrasto con il dumping sociale, che, al

² <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-03-22/art-1-storia-un-compromesso-e-panoramica-sull-articolo-1-altri-153507.shtml?uuid=AEgkvLr>

³ https://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/dossier/Italia/2009/commenti-sole-24-ore/08-gennaio-2010/riforme-difficili-lavoro-fa-costituzione_PRN.shtml

⁴ Finalismo dello Stato e sistema dei diritti nella Costituzione Italiana, pag.117

⁵ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, articolo 2: “*La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.*”

⁶ Amoroso G. Di Cerbo V. Maresca A. *Diritto del lavoro: La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, , pag. 3

⁷ Costituzione della Repubblica italiana, 1948 articolo 4: “*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le diverse condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*”

contrario, costituisce un atto egoistico, poiché, l'impresa, con l'obiettivo di ottenere un maggior profitto per sé, attraverso la pratica del dumping sociale, produce effetti negativi su tutto il sistema.

Un altro articolo fondamentale della Costituzione, che riprende l'importanza del lavoro e del lavoratore, è l'articolo 39⁸, in cui si tutelano i soggetti che rappresentano i lavoratori, limitando i poteri dello Stato rispetto a tali organizzazioni, che corrispondono alla prima linea difensiva del lavoratore stesso. Essendo la Costituzione stata creata al termine della dittatura fascista, durante la quale il lavoratore non aveva alcun diritto né forza di opposizione, l'articolo 39 viene inserito proprio per evitare il ritorno di un eventuale rischio di oppressione da parte dello Stato sulle organizzazioni sindacali. Infatti, in epoca fascista, vi era un unico sindacato controllato dallo Stato, dunque il lavoratore si trovava in una condizione svantaggiosa, e non aveva nessun tipo di difesa e protezione.

Poi, all'articolo 39, seguono altri quattro articoli della Costituzione che delineano i principi fondamentali dal punto di vista del lavoratore. L'articolo 36 tratta i principi della retribuzione del lavoratore, specificando, al primo comma, che il salario deve essere giusto e adeguato. Nel secondo comma, viene fissata la durata massima della giornata lavorativa, e infine, viene introdotto il diritto alle giornate di ferie e ai riposi settimanali⁹.

L'articolo 37 limita le differenze di sesso nel mercato del lavoro, ponendo la donna alla pari dell'uomo, e tutelando le funzioni familiari, così da proteggere sia la madre che la famiglia. Nel secondo e terzo comma viene affermata la protezione dei minori¹⁰, stabilendo il minimo di età salariale e garantendo la tutela attraverso speciali norme e parità di retribuzione¹¹.

L'Articolo 38 si occupa delle fasce più deboli, quindi assicura mezzi adeguati a tutti i cittadini risultanti inabili al lavoro, e garantisce una protezione in caso di malattia, infortunio, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria.

Infine, l'articolo 40 riconosce il diritto di sciopero, nei limiti previsti dal legislatore. I limiti principali riguardano i servizi pubblici essenziali (comunicazioni, trasporti, istruzione, sanità),

⁸ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 39: *“L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”*

⁹ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 36: specifica che la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla Legge n. 196 del 1997, Articolo 13: *“L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.”* Che prosegue però: *“I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”*.

¹⁰ In Italia, la maggior età si raggiungere a 18 anni

¹¹ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 37, specifica che il minimo di età salariale è dato dalla Legge n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D. Lgs n. 345/1999: *“L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti”*.

regolati dalla legge n. 146 del 1990, in cui viene istituito l'obbligo di preavviso e imposta la precettazione, ovvero l'ordine dato dal prefetto, in particolari casi, di presentarsi al lavoro.

In questi articoli viene assicurata una vita dignitosa, attraverso una retribuzione giusta e adeguata, e con pari opportunità, e vengono protette le fasce più deboli e i diritti sociali e civili. Perciò, da essi emerge come il collegamento tra il principio lavorista, visto come uno strumento per migliorare la vita delle persone, e il principio democratico, secondo il quale i cittadini esprimono il potere politico, ponga lo Stato come primo garante contro il dumping sociale. Infatti, esso assicura ai lavoratori protezione e diritti, così da garantir loro una vita dignitosa, attraverso un libero mercato del lavoro, una scelta non condizionata del ruolo e del tipo di lavoro, e una giusta retribuzione, proporzionata al lavoro svolto, oltreché sufficiente.

1.2 Storia e normative europee

La legislazione europea, anch'essa elusa dal dumping sociale, si presenta in uno status di continua evoluzione, per quanto riguarda il diritto del lavoro e la protezione sociale del lavoratore. Ciò è dovuto principalmente all'aumento durante gli anni dei paesi membri, alla presenza, al suo interno, di sistemi economici e sociali molto differenti tra di loro, e agli avvenimenti storici che contraddistinguono da sempre l'UE.

Con il concludersi del secondo conflitto mondiale, cominciò a svilupparsi un sentimento di cooperazione tra i vari stati europei per ambire alla rinascita politico-sociale ed economica. Si passò quindi da un'epoca di coesistenza ad una nuova epoca di cooperazione internazionale, sancita dalla nascita di tre importanti organizzazioni: l'Organizzazione per la Cooperazione Economica Europea (1948), l'Unione Europea Occidentale (1948) e infine il Consiglio d'Europa (1949), creato per proteggere i diritti umani e le libertà fondamentali in Europa. Quest'ultimo è l'unico organo sopravvissuto fino ad oggi¹².

Nessuna di esse comunque contribuì alla fondazione dell'Unione Europea, che, infatti, nacque con il Trattato di Parigi del 1951, quando venne istituita la Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA)¹³. Successivamente, questo trattato portò ai Trattati di Roma del 1957, dove vennero sviluppate altre due comunità: la Comunità Europea dell'Energia Atomica (CEEa)¹⁴ e la Comunità Economica Europea (CEE), per un'unione sempre più stretta tra i popoli europei¹⁵, tramite la creazione di un mercato unico comune.

¹² Schütze R. *European Union Law*. 2015, Cambridge University Press, pag. 4

¹³ Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo e Olanda sono i paesi fondatori che firmarono il Trattato di Parigi

¹⁴ Schütze R. *European Union Law*. 2015, Cambridge University Press, pag. 5

¹⁵ F. Carinci A. Pizzoferrato, *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, pag. 19

Il trattato fondatore della CEE ha per oggetto qualsiasi tipo di bene scambiato, dalle merci ai servizi, dai capitali alle persone, e si pone l'obiettivo specifico di stabilire una relazione più stretta tra i vari popoli europei, ed eliminare ogni tipo di barriera, commerciale, sociale o politica, tra le popolazioni firmatarie. Crea così un mercato comune unico, che garantisce condizioni di vita rispettose ai cittadini, riduce il divario economico e sociale tra gli stati membri e assicura un commercio equilibrato con una concorrenza libera e leale. Infine, attraverso quest'unione, viene garantita la pace e la libertà in ogni sua forma.

Come la Costituzione Italiana, anche il Trattato Istitutivo della CEE ha come principio fondamentale il lavoro, descritto all'articolo 117¹⁶. A differenza della Costituzione, però, nel Trattato della CEE il lavoro non viene visto come uno strumento per arrivare ad un fine, ma come una conseguenza, data dall'unione delle forze dei paesi firmatari.

Mettendo a confronto il Trattato con la Costituzione, inoltre, si possono individuare moltissimi punti in comune, come le tutele delle fasce più deboli e la previdenza e la sicurezza sociale¹⁷, la libertà sindacale¹⁸ e la libertà di sciopero¹⁹, che corrispondono all'articolo 118 della CEE, mentre la retribuzione²⁰ e la parità di sessi²¹ corrispondono all'articolo 119 del Trattato Istitutivo CEE.

Con il passare degli anni, questo trattato ha subito moltissime modifiche, a causa della crescita numerica dei paesi firmatari, modifica delle esigenze degli stati membri e, soprattutto, alla volontà di intensificare e rafforzare l'unione tra i paesi europei. Si è passato così da sei paesi nel 1957 a 28 paesi nel 2018²².

Il primo allargamento si registra nel 1970, anno in cui fanno ingresso nella CEE Regno Unito, Irlanda, Danimarca. Successivamente, negli anni ottanta, entrano a far parte della Comunità la Grecia, la Spagna e il Portogallo.

Nel 1986 viene attuata una riforma costituzionale del trattato, chiamata Atto Unico Europeo (AUE)²³. Lo scopo di questa riforma è quello di allargare le competenze²⁴ della Comunità Europea e di completare il mercato interno entro il 1992²⁵.

¹⁶ Trattato istitutivo CEE articolo 117: *“Gli Stati membri convengono sulla necessita di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d’opera che consenta la loro parificazione nel progresso. Gli Stati membri ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l’armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente Trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative”*.

¹⁷ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 38

¹⁸ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 39

¹⁹ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 40

²⁰ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 36

²¹ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 37

²² Nel 2019, i paesi membri diminuiranno a 27 per l’uscita del Regno Unito.

²³ Schütze R. *European Union Law*. 2015, Cambridge University Press, pag. 21

²⁴ Nello specifico, espandere le competenze del Consiglio e del Parlamento europeo

²⁵ Atto Unico Europeo 1986, Articolo 13, introdusse la seguente disposizione al Trattato CEE *“La Comunità adotta le misure destinate all’instaurazione progressiva del mercato interno nel corso di un periodo che scade il 31 dicembre*

Quindi, nel 1992, viene attuata un'ulteriore riforma della Comunità: nasce il Trattato sull'Unione Europea (TUE) firmato a Maastricht, in cui viene definitivamente abolito il nome CEE, per lasciare posto all'Unione Europea (UE). Questo rappresenta un nuovo passo verso il processo di integrazione europea²⁶. In questo trattato vengono posti i tre pilastri costitutivi dell'Unione, che verranno mantenuti fino al Trattato di Lisbona. Il primo pilastro, di carattere sovranazionale²⁷, include le tre comunità europee: quella economica, quella dell'acciaio e del carbone e infine la Comunità dell'energia atomica. Il secondo ed il terzo pilastro invece hanno un carattere intergovernativo²⁸, e comprendono rispettivamente la politica comune estera e della sicurezza, e la giustizia e gli affari interni²⁹.

Il Trattato di Maastricht, e in seguito quello di Amsterdam³⁰, hanno sancito il diritto di accesso alle istituzioni europee e il diritto di libera circolazione, residenza e occupazione, contro ogni discriminazione³¹ basata sulla nazionalità³². Inoltre, hanno conferito a tutti i cittadini appartenenti ad uno Stato membro dell'UE, un nuovo concetto di cittadinanza europea, oltre alla cittadinanza nazionale. Al giorno d'oggi, il concetto di cittadinanza europea si presenta come un elemento fondamentale: esso infatti crea, nei popoli dei paesi membri, un profondo senso di appartenenza e un sempre maggiore bisogno di efficienza, nel commercio europeo, e di democrazia, tra le popolazioni che fanno parte dell'Unione. Inoltre, nel Trattato di Maastricht, viene eseguita la prima suddivisione dei poteri per ciò che concerne il diritto del lavoro, così da regolare la giurisdizione nelle materie riguardanti il dumping sociale. Infatti, all'articolo 137, viene specificato che l'UE ha funzione di coordinamento e sostegno nel mercato del lavoro, in determinati settori, quali: le condizioni di lavoro, l'informazione e consultazione dei lavoratori, la reintegrazione dei lavoratori licenziati o disoccupati, o esclusi dal mercato del lavoro, e infine la parità tra uomini e donne, per ciò che riguarda la opportunità di lavoro. Viene, inoltre, specificato, che le azioni derivanti dall'attuazione di tale articolo, non incidono sull'attività che svolge uno stato membro per garantire maggiore protezione³³. Fin da subito, risulta, quindi, problematica, nel rapporto Unione Europea e stato membro, la questione delle competenze suddivise, che vanno a delimitare i rispettivi diritti e doveri, creando poi incertezza e instabilità al momento dell'azione. Comunque, con lo sviluppo

1992 [...]. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni del presente trattato”.

²⁶ Schütze R. *European Union Law*. 2015, Cambridge University Press, pag. 22

²⁷ <https://euroculturereu/2013/11/04/introducing-the-european-union-between-supranationalism-and-intergovernmentalism/>

²⁸ https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/community_intergovernmental_methods.html?locale=it

²⁹ F. Carinci A, Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, pag. 25

³⁰ Sui cambiamenti apportati dal Trattato di Amsterdam, vedere Schütze R. *European Union Law*. 2015, Cambridge University Press, p. 28

³¹ Trattato sull'Unione Europea 1992, Articolo 3 (1)(2)(3)

³² *Perspectives on European Integration and European Union History*, pag. 45

³³ Versione consolidata Maastricht, Articolo 137, comma 5

delle istituzioni europee e l'allargamento dell'Unione stessa, si arriverà a risolvere quasi totalmente il problema.

Un altro passaggio fondamentale del TUE è l'Accordo sulla Politica Sociale (APS), firmato da undici dei dodici paesi membri³⁴. L'Accordo si pone l'obiettivo di rafforzare le azioni nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, di migliorare l'ambiente di lavoro e quindi le condizioni lavorative (per quanto riguarda la sicurezza e salute dei lavoratori), e infine di difendere la parità tra uomini e donne (mercato e trattamento). Dopo il via libera del Regno Unito, l'APS verrà incorporato al Trattato CE nel 1997.

Inoltre, grazie al Trattato di Amsterdam, a questo accordo verrà aggiunto un ulteriore capitolo riguardante la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO)³⁵. Lo scopo di questa strategia è di aumentare l'occupazione creando più posti di lavoro ed avere lavoratori più qualificati all'interno della comunità³⁶. Questo avviene attraverso la compilazione periodica, da parte degli stati membri, di reports e di relazioni riguardanti lo stato di occupazione della Comunità, i programmi comuni e i metodi attraverso cui, lo stato in questione, cerca di arginare il problema della disoccupazione. In seguito, questi reports vengono inviati all'Unione, dimodoché il Consiglio possa valutare le varie situazioni e quindi, se necessario, stilare le giuste raccomandazioni in caso tali strategie siano qualificate come negative.³⁷

Un altro passo fondamentale è costituito dal Trattato di Nizza, promulgato dal Consiglio Europeo nel 2000 ma entrato in vigore solo nel 2002, attraverso cui vengono perfezionate le procedure decisionali per un allargamento numerico con l'estensione delle procedure “di co-decisione” e di “parere conforme”³⁸.

Proprio durante i trattati di Nizza viene varata la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, dove vengono delineati i punti principali su cui fondare la strategia “sociale” della comunità europea. Essa è suddivisa in sette capi³⁹:

- ❖ Dignità
- ❖ Libertà
- ❖ Uguaglianza
- ❖ Solidarietà
- ❖ Cittadinanza
- ❖ Giustizia

³⁴ Regno Unito bocchia l'accordo.

³⁵ F. Carinci A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'unione europea*, pag. 31

³⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=it>

³⁷ F. Carinci A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'unione europea*, pag. 32

³⁸ F. Carinci A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'unione europea*, pag. 32

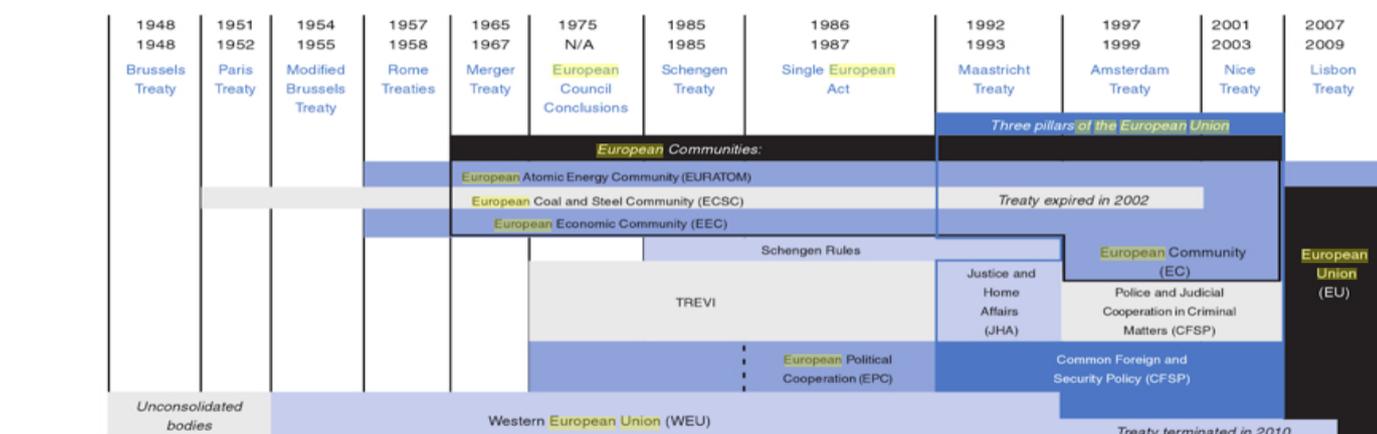
³⁹ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000

❖ Disposizioni generali

Come nelle altre disposizioni già analizzate, anche nella Carta dei Diritti Fondamentali, il lavoro occupa una parte fondamentale, infatti essa punta alla promozione di “*uno sviluppo equilibrato e sostenibile e cerca di assicurare le quattro libertà fondamentali di circolazione “delle persone, dei beni, dei servizi e dei capitali, nonché la libertà di stabilimento”*”.⁴⁰ Anche qui si può notare come il lavoro viene posto come effetto della coesione tra i paesi membri.

L'ultimo passo costituzionale europeo è il Trattato di Lisbona, entrato in vigore nel 2009. Esso modifica sostanzialmente due punti: il Trattato dell'Unione Europea e il Trattato CE, che viene rinominato Trattato Del Funzionamento Dell'Unione Europea (TFUE). Le principali novità riguardano la specificazione delle competenze degli stati membri⁴¹ o della Unione Europea e il rafforzamento della carta dei diritti fondamentali e quindi la protezione per i cittadini⁴².

Figura 1: Evoluzione storica



European Union Law, Figure 1.1 Historica



Durante questo excursus storico della formazione e creazione dell'Unione Europea, si può notare come, anche nel caso dell'Unione Europea, il diritto del lavoro rappresenti un elemento distintivo e caratterizzante, e infatti, già nell'atto costitutivo del 1957, veniva sottolineato l'obiettivo della coesione tra Stati membri.

Con l'allargamento dei paesi membri, avvenuto durante il corso degli anni, e i cambiamenti delle situazioni politiche ed economiche delle nazioni, è stato necessario modificare le procedure decisionali e, inoltre, delimitare in maniera più precisa le materie e gli ambiti delle competenze

⁴⁰ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000, preambolo

⁴¹ Jean – Claude Piris, *Il Trattato di Lisbona*, pag. 81

⁴² Relazione 2010 sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in cui nell'introduzione viene specificato: “Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è diventata giuridicamente vincolante, il che comporta un deciso potenziamento della governance dell'Unione mediante lo Stato di diritto. [...] oggi la Carta riunisce in uno strumento unico, coerente e giuridicamente vincolante i diritti fondamentali che istituzioni e organi dell'UE sono tenuti a rispettare”, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0573>

appartenenti all'Unione Europea, allo stato membro o a entrambi. Questo problema delle competenze, infatti, risulta fondamentale per l'attuazione di qualsiasi forma di azione contro il dumping sociale, poiché individua con certezza coloro i quali possiedono la giurisdizione per legiferare, e, eventualmente, il colpevole o la causa di una determinata azione incorretta. Quindi, l'articolo 3 TFUE⁴³, in questo senso, specifica le cinque aree di giurisdizione appartenenti solamente all'Unione Europea sotto forma di competenza esclusiva: unione doganale, definizione delle regole di concorrenza necessarie per il funzionamento del mercato interno, politica monetaria per gli stati membri la cui moneta è l'euro, conservazione delle risorse biologiche marine (politica della pesca), e infine politica commerciale⁴⁴. L'Unione Europea può, inoltre, nei casi specifici in cui non c'è nessuna normativa a disposizione, o in casi di estrema emergenza, può adottare normative anche in aree di competenza statale, grazie all'articolo 352 del TFUE, in cui viene specificato che *“se un'azione dell'Unione appare necessaria, nel quadro delle politiche definite dai trattati, per realizzare uno degli obiettivi di cui ai trattati senza che questi ultimi abbiano previsto i poteri di azione richiesti a tal fine, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa approvazione del Parlamento europeo, adotta le disposizioni appropriate. Allorché adotta le disposizioni in questione secondo una procedura legislativa speciale, il Consiglio delibera altresì all'unanimità su proposta della Commissione e previa approvazione del Parlamento europeo”*.

In altri settori, la giurisdizione appartiene sia all'UE e sia allo stato membro, e, in questo caso la competenza si definisce concorrente⁴⁵. Le competenze concorrenti riguardano il mercato interno, la politica sociale per gli aspetti definiti nel TFUE, la coesione economica e territoriale, la protezione dei consumatori⁴⁶. I criteri secondo i quali vengono ripartite le competenze concorrenti sono regolati dal principio di sussidiarietà e di proporzionalità⁴⁷. Il primo principio chiarisce chi, tra stato membro e Unione Europea, riesce in maniera più efficace a rispondere al problema, e si basa su due presupposti: la dimensione dell'azione proposta e i risultati da ottenere⁴⁸. Con il principio di proporzionalità, invece, si presuppone l'azione dell'UE non vada al di là di quanto necessario per raggiungere i propri obiettivi, e che quindi l'azione rimanga entro certi limiti⁴⁹.

Talvolta l'Unione Europea può solamente supportare, coordinare, ed al massimo completare le azioni dei paesi membri. Le competenze di sostegno riguardano settori quali l'istruzione, la

⁴³ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/competences/faq?lg=it>

⁴⁴ Jean – Claude Piris, *Il Trattato di Lisbona*, pag. 88 – 89, Riquadro 17.

⁴⁵ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 4

⁴⁶ Jean – Claude Piris, *Il Trattato di Lisbona*, pag. 88 – 89, Riquadro 17.

⁴⁷ Galantino L. *Diritto Comunitario del Lavoro*, pag. 19-20

⁴⁸ Si nota come nel caso in cui la dimensione superi le capacità, come ad esempio di tipo finanziario, di uno Stato membro, sarà l'Unione Europea ad intervenire; lo stesso vale per l'ottenimento dei risultati.

⁴⁹ Galantino L. *Diritto Comunitario del Lavoro*, pag. 19 – 20

formazione professionale, gioventù e sport, l'industria, la protezione civile, la cooperazione amministrativa, ed altre ancora⁵⁰.

Infine, la politica estera e di sicurezza comune, sono gestite dal Consiglio dell'Unione Europea, o semplicemente Consiglio, formato dai capi di Stato e di governo dei paesi dell'UE, formato dai rappresentanti ministeriali di ogni paese attraverso delle competenze definite particolari, mediante delle misure indotte dall'Unione Europea con il quale lo Stato membro coordina le sue attività⁵¹. I settori in cui la giurisdizione esclusiva appartiene ad uno Stato membro, sono trattati dalle varie Costituzioni nazionali. Nel caso dell'Italia, i vari settori sono indicati nella Costituzione Italiana, all'articolo 117, dove si specifica che le competenze esclusive riguardano materie come la moneta, la tutela del risparmio e mercati finanziari, la tutela della concorrenza, il sistema tributario e contabile dello Stato, la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, e altre ancora.

L'allargamento dei membri dell'UE non ha avuto solo l'effetto di modifica delle procedure decisionali, ma anche quello di diffondere il concetto di socialità e dei diritti umani, con la necessità di migliorare e proteggere maggiormente il lavoratore, garantendogli un mercato aperto, libero e concorrente, con più possibilità di lavoro, e questo grazie soprattutto all'introduzione della Carta Dei Diritti Fondamentali.

Il trattato di Lisbona rappresenta quindi il punto di arrivo dei diversi trattati, del percorso iniziato nel 1986 con l'Atto Unico Europeo, poi passato attraverso i vari trattati di Maastricht, Amsterdam e Nizza.

“I popoli europei nel creare tra loro un'unione sempre più stretta hanno deciso di condividere un futuro di pace fondato sui valori comuni”.⁵² Questa citazione rispecchia l'idea di fondo con cui è nata l'Unione Europea, ovvero quella di creare un rapporto stretto tra i vari paesi membri e di valorizzare i rapporti tra essi. La Costituzione Italiana, a sua volta, si inserisce in questo sfondo, infatti essa non cura solo i propri confini nazionali, ma si interessa anche dei rapporti internazionali, cercando di valorizzare gli accordi con i paesi esteri. All'Articolo 10 della Costituzione, primo comma, viene specificato che la giurisdizione italiana *“si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute”*, e, attraverso l'articolo 35⁵³, la Costituzione promuove le relazioni e i patti sanciti con le organizzazioni che hanno come obiettivo la regolamentazione e

⁵⁰ Jean-Claude Piris, *Il Trattato di Lisbona*, pag. 88 – 89, Riquadro 17.

⁵¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aai0020>

⁵² Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000, preambolo

⁵³ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, articolo 35: *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”*.

l'affermazione dei diritti del lavoro e sul lavoro, fungendo da collegamento principale tra la Repubblica Italiana e l'Unione Europea nell'ambito di diritto del lavoro. Infine, vi è l'articolo 117 della Costituzione, che tratta delle competenze esclusive dell'Italia, già anticipato in precedenza.

1.3 Le organizzazioni internazionali: Consiglio d'Europa, Organizzazione Internazionale del Lavoro, World Trade Organization

Il dumping sociale, come già detto, costituisce un attacco diretto alla dignità del lavoratore, con pratiche di sfruttamento e violazioni dei diritti dei lavoratori. L'Italia, come quasi tutti i paesi europei, ha protetto i suoi cittadini stilando una propria Costituzione e prendendo parte alla vasta rete creata dalle organizzazioni internazionali.

1.3.1 Il Consiglio d'Europa

Prima fra tutte, il Consiglio d'Europa, una delle più antiche organizzazioni internazionali. Viene istituito nel 1949 con lo scopo di ristabilire la difesa dei diritti umani⁵⁴, dopo che furono gravemente violati durante la Seconda Guerra Mondiale. Esso è composto da 47 Stati membri, tra i quali sono inclusi i 28 dell'Unione Europea⁵⁵.

Figura 2: Stati membri Consiglio D'Europa

 Albania	 Lettonia
 Andorra	 Liechtenstein
 Armenia	 Lituania
 Austria	 Lussemburgo
 Azerbaigian	 Malta
 Belgio	 Repubblica di Moldova
 Bosnia-Erzegovina	 Monaco
 Bulgaria	 Montenegro
 Croazia	 Paesi Bassi
 Cipro	 Norvegia
 Repubblica ceca	 Polonia
 Danimarca	 Portogallo
 Estonia	 Romania

⁵⁴ Gli obiettivi fondamentali: rafforzamento dei diritti umani, non discriminazione e lotta contro il razzismo, rispetto libertà espressione, uguaglianza di genere, protezione dei diritti dei bambini, difesa delle diversità culturale, osservazioni delle elezioni, educazione ai diritti umani e della democrazia, qualità dei medicinali e cura della salute.

⁵⁵ <https://www.coe.int/it/web/about-us/who-we-are>

 Finlandia	 Russia
 Francia	 San Marino
 Georgia	 Serbia
 Germania	 Slovacchia
 Grecia	 Slovenia
 Ungheria	 Spagna
 Islanda	 Svezia
 Irlanda	 Svizzera
 Italia	 "Ex Repubblica jugoslava di Macedonia"
	 Turchia
	 Ucraina
	 Regno Unito

<https://www.coe.int/it/web/portal/47-members-states>

Le azioni di difesa dei diritti umani vengono attuate attraverso Raccomandazioni, che non sono obblighi di natura normativa, ma riassumono l'opinione comune dei 47 paesi membri sull'argomento in discussione, e quindi rappresentano un importantissimo elemento di riferimento da seguire per la protezione sociale.

Gli obiettivi principali⁵⁶ del Consiglio d'Europa sono l'abolizione della pena di morte, il rafforzamento dei diritti umani, la non discriminazione e la lotta al razzismo, la libertà di espressione, la parità dei sessi, la protezione dei diritti dei bambini, la difesa della diversità culturale, l'osservazione elettorale, l'educazione ai diritti umani e alla democrazia e la qualità dei medicinali e l'assistenza sanitaria. Tali principi sono legati da un unico filo conduttore, il benessere dell'essere umano, e quindi direttamente collegati al diritto del lavoro.

Il Consiglio d'Europa⁵⁷ si occupa anche di temi come il lavoro liberamente scelto e non schiavistico, la formazione professionale, le giuste condizioni di lavoro, la retribuzione equa e sufficiente, la sicurezza e salute nel luogo di lavoro, il diritto di riposo e ferie retribuite, e, infine, il diritto di svolgere attività sindacale e di contrattazione collettiva.

La Raccomandazione fatta il 1° aprile 2015⁵⁸, fornisce un chiaro esempio di come il Consiglio d'Europa intervenga in aree concernenti il diritto del lavoro. In questa Raccomandazione, infatti, viene trattato il tema della privacy nel campo del lavoro, in particolare, si parla del controllo remoto

⁵⁶ <https://www.coe.int/en/web/about-us/achievements>

⁵⁷ Grandi G. Z. *Lezioni di Diritto del Lavoro nella Gestione D' Impresa*, pag. 9 – 10

⁵⁸ <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4224268>

svolto dal datore di lavoro attraverso tecnologie e strumenti di comunicazione che possono comportare rischi per le libertà fondamentali o ledere la dignità umana.

1.3.2. Organizzazione Internazionale del Lavoro

I principi del lavoratore delineati dal Consiglio d'Europa sono poi gli stessi che costituiscono le linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Quest'ultima associazione internazionale è direttamente collegata all'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), di cui ne costituisce un'agenzia specializzata⁵⁹. Istituito nel 1919, a seguito del trattato di Versailles, questo organismo ha una propria costituzione ed ha una funzione di giustizia sociale. Infatti esso garantisce gli standard minimi del trattamento dei lavoratori di tutti i paesi membri⁶⁰.

Dopo un periodo di crisi internazionale, causato dalla Seconda Guerra Mondiale, nel 1944, con la Dichiarazione di Filadelfia, l'OIL ribadisce i suoi principi fondamentali⁶¹, tra i quali, il fatto che il lavoro non debba essere considerato come merce, e la garanzia della libertà sotto ogni forma, come caratteristica essenziale; ancora, il fatto che la povertà rappresenti un pericolo, e che la lotta contro il bisogno debba essere continuativa in ogni paese, ed accompagnata da continui contatti internazionali, tramite i quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti governativi, discutono liberamente e prendono decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune. Quest'ultimo punto espone la caratteristica essenziale dell'OIL, cioè la sua forma tripartita⁶², attraverso cui ogni decisione o azione viene presa in seguito ad una discussione tra tre organismi indipendenti tra loro, ovvero i rappresentanti dei governi, dei sindacati e degli imprenditori.

L'OIL è costituita da tre organi⁶³:

- Conferenza Internazionale del Lavoro, composta da i tre componenti citati in precedenza, con la funzione decisionale;
- Consiglio di Amministrazione, la cui composizione è descritta dall'articolo 7 della Costituzione OIL. Questo consiglio coordina le attività e gli incontri, e fissa le proposte che costituiscono l'ordine del giorno⁶⁴;
- Ufficio Internazionale del Lavoro, che adempie la funzione descritta dal primo comma dell'articolo 10⁶⁵ della Costituzione OIL, e che riguarda operazioni più tecniche e

⁵⁹ <http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm>

⁶⁰ Paesi membri: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>

⁶¹ Conferenza internazionale del Lavoro nella sua Ventiseiesima Sessione Filadelfia, 10 maggio 1944

⁶² Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, pag. 72

⁶³ Costituzione OIL, Articolo 2

⁶⁴ Costituzione OIL, Articolo 14

preparative, propizie allo svolgimento delle attività della Conferenza Internazionale del Lavoro.

Questa istituzione opera attraverso Convenzioni e Raccomandazioni. Le prime differiscono dalle seconde perché possiedono la caratteristica di creare o meno un obbligo giuridico, e sono il risultato di vere e proprie assemblee svolte dai tre attori sociali che compongono la Conferenza Internazionale del Lavoro. Le Raccomandazioni, invece, costituiscono delle linee guida da seguire attraverso regole e principi riguardanti il diritto del lavoro.

A tal proposito, la fondazione dell'Agenda sul Lavoro Dignitoso (Decent Work Agenda) 2008⁶⁶ da parte dell'OIL, è risultata fondamentale sia per l'OIL stesso che per i Paesi membri, perché utilizzata come strumento che sintetizza le priorità e modernizza l'approccio dell'organizzazione stessa. La sua politica dell'Agenda sul Lavoro Dignitoso, quindi, si basa su quattro pilastri⁶⁷: occupazione, protezione sociale, garanzia dei principi e diritti fondamentali nel lavoro, e dialogo sociale.

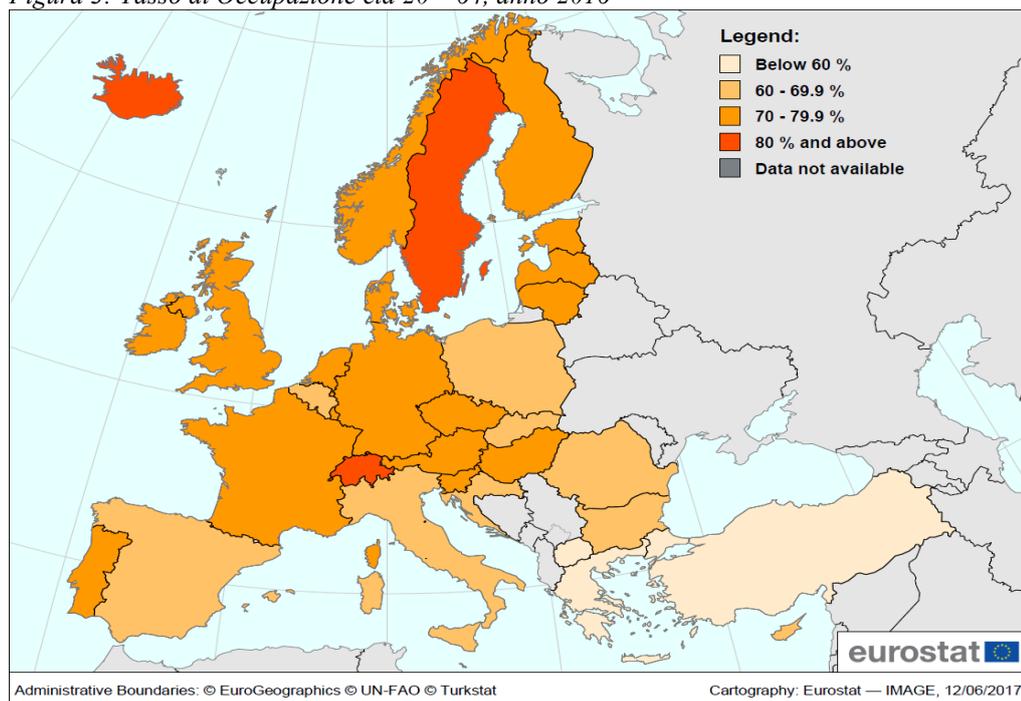
L'occupazione è uno degli obiettivi primari di questa politica: se prendiamo ad esempio i dati occupazionali dell'UE, riportati nell'immagine che segue, si può vedere come solo la Svezia, l'Islanda e la Svizzera hanno un tasso di occupazione dell'80%; gli altri paesi si collocano tutti al di sotto di tale percentuale. Addirittura, paesi come Grecia, Turchia ed ex Repubblica Jugoslava di Macedonia hanno una percentuale al di sotto al 60%. Proprio alla luce di questi dati, si può osservare quanto sia importante il lavoro dell'Agenda sull'occupazione.

⁶⁵ Costituzione OIL, Articolo 10: *“compiti dell'Ufficio internazionale del Lavoro comprendono la raccolta e la distribuzione di ogni informazione concernente la disciplina internazionale delle condizioni dei lavoratori e del regime del lavoro, in particolare lo studio delle questioni da sottoporre alla Conferenza per la conclusione di convenzioni internazionali e l'esecuzione di inchieste speciali ordinate dalla Conferenza o dal Consiglio di amministrazione”*.

⁶⁶ Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, pag. 50

⁶⁷ http://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_166085/lang--it/index.htm

Figura 3: Tasso di Occupazione età 20 – 64, anno 2016



http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it , Cartogramma 1 - Tasso di occupazione della popolazione in età 20-64 anni, 2016 (%)

La protezione sociale tratta temi come la sicurezza nello svolgere l'attività lavorativa, un ambiente sano e infine una remunerazione che corrisponda al lavoro svolto⁶⁸. Essa si collega direttamente alla Dichiarazione del Millennio, creata dall'ONU nel settembre 2001; si tratta di una strategia composta da otto obiettivi, di cui proprio il primo si concretizza nell'eliminazione della povertà.⁶⁹

Invece, per quanto riguarda i diritti fondamentali nel lavoro, essi ricollegano alla Carta dei Diritti Fondamentali istituita con i trattati di Nizza, e costituiscono l'idea di fondo di questa agenda. Essa è così riassunta *“oggi l'obiettivo primario dell'OIL è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana”*⁷⁰. Risulta quindi essenziale il collegamento tra diritti fondamentali e dialogo sociale, nel quale il lavoratore li esplicita attraverso la propria opinione e la difesa dei propri interessi⁷¹.

⁶⁸ Ghai D. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, pag.1

⁶⁹ <https://www.unric.org/it/informazioni-generalisullonu/37>

⁷⁰ Decent Work, International Labour Conference 87th Session 1999, consultabile: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

⁷¹ Ghai D. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, pag.1

Il dialogo sociale rappresenta una caratteristica fondamentale per un paese democratico, che può essere svolto su uno dei tre livelli⁷²: tra datore di lavoro e dipendente, tra direzione e lavoratori, tra parte sociale e autorità politiche.

La misurazione del *Decent Work* avviene mediante sei dimensioni⁷³: opportunità di lavoro, lavorare in condizioni di libertà, lavoro produttivo di risultati, equità nel lavoro, sicurezza nel lavoro e infine dignità sul lavoro.

L'OIL si avvale di due organismi di controllo: il Comitato di Esperti per l'Applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni (CEARC) e la Commissione per l'Applicazione di Norme, che hanno la funzione di controllo periodico sull'impiego o meno delle Convenzioni o Raccomandazioni da parte dei paesi membri.

Queste istituzioni, però, non risultano immuni da critiche: infatti, anche se le Convenzioni hanno un obbligo normativo, in caso di mancato adempimento o di violazione da parte dei paesi membri dell'OIL, non è previsto nessun tipo di sanzione; questo costituisce una contraddizione in quanto le Convenzioni rappresentano le fonti *hard* del diritto per eccellenza⁷⁴. Si parla quindi di *soft law*⁷⁵, cioè di norme a cui manca però l'efficacia diretta, in cui si cerca di indurre i paesi a mettere in pratica certe azioni con motivazioni come "è giusto così" o "perché lo fanno tutti", senza però costituire delle vere e proprie punizioni per chi non le rispetta.

1.3.3 World Trade Organization (WTO)

La *World Trade Organization* (WTO) è un'istituzione con obiettivi e strategie completamente differenti rispetto alle organizzazioni descritte in precedenza. Infatti, la WTO si occupa del libero mercato, garantendone la lealtà e la libera concorrenza, e quindi è direttamente incentrata a evitare qualsiasi atto che accresce la concorrenza sleale, come ridurre illegalmente i costi operativi o i costi legati alla manodopera. L'Organizzazione Internazionale del Commercio oggi composta da 164 Stati⁷⁶, ed è stata istituita il 1 gennaio del 1995⁷⁷, al concludersi di sette anni (tra il 1986 ed il 1994) di trattative che terminarono con la firma degli accordi di Marrakech.

La politica di questa organizzazione si basa su *The General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT), accordo generale che precede la WTO, ed è centrato sugli scambi internazionali di merci, firmato a Ginevra nel 1947. La competenza dell'accordo spetta al *Council for Trade in Goods*,

⁷² Ghai D. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, pag.20

⁷³ Anker R. Chernyshev I. Philippe Egger P. Mehran F. Ritter J. *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Working Paper No. 2,

⁷⁴ Massimiani C. *La qualità del Lavoro Nell'Esperienza Dell'OIL e Nelle Politiche Sociali Europee*, pag. 24

⁷⁵ Grandi G.Z. *Lezioni Di Diritto Del Lavoro nella Gestione d'impresa*, , pag. 11

⁷⁶ Paesi membri: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm

⁷⁷ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm

composto dai rappresentanti di tutti i paesi aderenti⁷⁸, ed ha l'obiettivo di regolare materie specifiche tra cui agricoltura, accesso al mercato, sussidi, politiche anti-dumping e molti altri.

Le principali attività della WTO si concretizzano attraverso accordi basati su principi cardine⁷⁹ quali il commercio senza discriminazione, il commercio libero, l'unione e la trasparenza, la concorrenza leale, lo sviluppo e la riforma economica.

Molto importante il principio del commercio libero, che, dalla creazione del GATT in poi, è stato materia di ben otto cicli di negoziati, come si può vedere nella tabella che segue:

Figura 4: Cicli negoziati WTO

Anno	Località	Materia negoziati	Paesi partecipanti
1947	Ginevra	Tariffe	23
1949	Annecy	Tariffe	13
1951	Torquay	Tariffe	38
1956	Ginevra	Tariffe	26
1960-1961	Ginevra Dillon Round	Tariffe	26
1964-1967	Ginevra Kennedy Round	Tariffe e misure anti-dumping	62
1973-1979	Ginevra Tokyo Round	Tariffe, misure non tariffarie, "quadro" accordi	102
1986-1994	Ginevra Uruguay Round	Tariffe, misure non tariffarie, norme, servizi, proprietà intellettuale, risoluzione controversie, tessile, agricoltura, creazione dell'OMC ecc.	123

https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm

⁷⁸ https://www.wto.org/english/tratop_e/gatt_e/gatt_e.htm

⁷⁹ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm

Attraverso questi accordi si è cercato di eliminare eventuali barriere commerciali tra stati, riducendo dazi doganali e tariffe, e infatti, proprio grazie al lavoro svolto dalla WTO, a metà degli anni '90 i tassi delle tariffe sono scesi al di sotto del 4%⁸⁰.

Uno degli obiettivi principali, come descritto in precedenza, è costituito dalle politiche antidumping, argomento direttamente collegato al libero commercio. Infatti, proprio dal primo comma dell'articolo VI del GATT, si può osservare la prima definizione di dumping, “[...] *i prodotti di un paese sono introdotti nel mercato di un altro paese a meno del loro valore normale, è condannabile quando causa o minaccia di causare un pregiudizio importante a un'industria esistente di una parte contraente o se ritarda sensibilmente la creazione di un'industria nazionale*”⁸¹. Molto importante specificare che l'apertura dell'inchiesta avviene su richiesta da parte dell'industria nazionale su cui l'effetto dumping ha oggetto⁸², costituendo di fatto uno strumento di difesa per uno Stato.

In questi casi, dopo un'analisi basata sulla determinazione del pregiudizio⁸³, sul volume e l'effetto delle importazioni oggetto di dumping contestato, e sul successivo impatto sul mercato nazionale, la WTO attua le sue azioni.

Le sanzioni, in caso di colpevolezza, si concretizzano in dazi antidumping, i quali hanno la funzione di scoraggiare le pratiche di dumping e sono costituiti da un surplus di prezzo. Tale costo è regolato e descritto dal GATT articolo VI, articolo 9, in cui al primo comma viene specificato che la decisione riguardante l'importo del dazio da imporre (intero margine di dumping o meno), deve essere presa dal Paese importatore⁸⁴.

Per capire al meglio l'iter attraverso il quale vengono predisposte le sanzioni, si prenda ad esempio la disputa tra Argentina e Brasile per quanto riguarda l'importazione di pollame⁸⁵. La richiesta di consultazioni da parte del Brasile in merito ai dazi imposti dal Ministro dell'Economia Argentino nella risoluzione 574 del 21 luglio del 2000 ha inizio il 7 novembre 2001. Le richieste

⁸⁰ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm

⁸¹ GATT, articolo VI, il primo comma prosegue descrivendo cosa si intende per inferiore al valore normale: “[...] A) è più basso di quello comparabile, praticato correntemente, nel commercio ordinario, per un prodotto congenere destinato al consumo nel Paese esportatore; B) oppure, se nel commercio interno di quest'ultimo Paese mancasse un prezzo siffatto, quando il prezzo del prodotto esportato è [i.] più basso del prezzo comparabile più elevato, praticato in condizioni ordinarie del commercio, per l'esportazione d'un prodotto congenere in un terzo Paese, [ii.] oppure è più basso del costo di produzione del prodotto nel Paese d'origine, accresciuto ragionevolmente a cagione delle spese di vendita e dell'utile”.

⁸² GATT, Articolo VI, articolo 5 “Inizio della procedura e successiva inchiesta” che deve contenere le prove: [...] a) del dumping, b) del pregiudizio ai sensi dell'articolo VI del GATT 1994 così come interpretato nel presente accordo e c) del nesso di causalità fra le importazioni a prezzo di dumping e il pregiudizio presunto.

⁸³ GATT, Articolo VI, articolo 3 “Determinazione pregiudizio” primo comma.

⁸⁴ GATT, Articolo VI, articolo 9.3: “L'ammontare per non deve comunque superare il margine di dumping stabilito all'articolo 2”.

⁸⁵ https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/cases_e/ds241_e.htm - Case DS241- Argentina - Dazi antidumping definitivi sui volatili provenienti dal Brasile

del Brasile concernevano l'imposizione di dazi antidumping definitivi in merito alla violazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 12 e dell'allegato II dell'Accordo antidumping, articolo VI del GATT 1994 e articoli 1 e 7 dell'accordo sulla valutazione in dogana, attraverso procedure errate o carenti. Il 19 novembre, la Comunità Europea richiede di partecipare alle consultazioni, con successiva richiesta da parte del Brasile di istituire un panel⁸⁶ (organismo quasi giudiziario, simile a un tribunale, incaricato di giudicare le controversie tra i deputati in prima istanza). L'8 marzo 2002, il Dispute Settlement Body⁸⁷ (DSB) (organismo di composizione delle controversie) rinvia il giudizio all'insieme di esperti che lo compongono. Alla riunione successiva, il panel composto da Canada, Cile, CE, Guatemala, Paraguay e gli Stati Uniti è composto. Il 22 aprile 2003, il presidente a capo del gruppo di esperti, dopo le valutazioni effettuate, sancisce che l'Argentina non ha rispettato gli obblighi imposti dagli articoli 2.4, 2.4.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 5.1, 5.8, 6.1.1, 6.1.3, 6.8 e nell'allegato II, 6.10 e 12.1 dell'accordo antidumping. Inoltre, ha concluso che l'Argentina ha agito in modo incoerente con una serie di articoli dello stesso accordo e ha rifiutato di pronunciarsi su una serie di richieste per motivi di economia giudiziaria. Il 19 maggio la DSB adotta il report del panel.

1.4 Relazione WTO - UE

Seppur nati entrambi con obiettivi simili, costituiscono due organi ben distinti. L'UE opera in seno alla WTO attraverso la Commissione, che negozia a nome di tutti gli Stati membri gli accordi commerciali, per poi riportare al Consiglio ed al Parlamento i risultati⁸⁸.

I rapporti sono in continuo cambiamento: se prima infatti l'UE insieme agli Stati Uniti "dominavano" i rapporti commerciali tra Stati⁸⁹, con l'avvento di paesi in via di sviluppo, soprattutto Cina e India, i rapporti con WTO si sono deteriorati tanto da essere entrati in una profonda crisi⁹⁰. Ne sono un esempio gli accordi di Doha iniziati nel 2001 ma fermi dal 2008, a causa di un conflitto ideologico-commerciale tra UE, Stati Uniti, Giappone e i paesi emergenti quali Brasile, India, Cina e Corea del Sud e Sudafrica⁹¹, con l'effetto di impossibilità di trovare accordi per quanto riguarda agricoltura e libero commercio.

Per ciò che concerne la normativa antidumping, l'UE l'8 giugno del 2016 ha istituito un regolamento "relativo alla difesa contro le importazioni oggetto di dumping da parte di paesi non

⁸⁶ https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dispu_settlement_cbt_e/c3s3p1_e.htm

⁸⁷ https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dispu_body_e.htm

⁸⁸ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/161/l-unione-europea-e-l-organizzazione-mondiale-del-commercio>

⁸⁹ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/161/l-unione-europea-e-l-organizzazione-mondiale-del-commercio>

⁹⁰ <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-12-13/l-america-volta-spalle-wto-210833.shtml?uuid=AEPBdvRD>

⁹¹ https://www.wto.org/english/tratop_e/dda_e/dda_e.htm

membri dell'Unione Europea"⁹², il quale è direttamente collegato alla normativa WTO come specificato nei punti secondo e terzo delle Considerazioni⁹³. Questo regolamento UE segue i punti cardine dell'articolo VI degli accordi GATT, con il ruolo fondamentale dato alla Commissione, che sostituisce DSB, mantenendo le stesse funzioni principali. La Commissione⁹⁴ deve in aggiunta presentare al Parlamento Europeo e al Consiglio un report annuale sull'applicazione e attuazione del regolamento, evidenziando le pratiche aperte e nuove e le misure provvisorie o definitive per quanto riguarda la violazione del complesso di norme. Anche in questo caso sembra utile riportare un esempio di procedimento, così da evidenziare i passaggi per il rispetto di tale normativa.

Il caso preso in esame è il procedimento antidumping relativo alle importazioni di biciclette elettriche originarie della Repubblica Popolare Cinese⁹⁵. L'8 settembre 2017, la Commissione Europea riceve una denuncia da parte dell'Associazione europea dei costruttori di biciclette (AEPB) per conto di produttori («i denunciati») che rappresentano oltre il 25% della produzione totale dell'Unione di biciclette elettriche. La violazione concerne il Regolamento (UE) 2016/1036, causando un grave pregiudizio all'industria dell'Unione.

Dopo avere presentato tutti gli elementi di prova, e la tipologia del pregiudizio, che in questo caso corrisponde alle modifiche del numero del volume e dei prezzi di vendita, per ciò che riguarda le importazioni di bici elettriche, a favore dei denunciati con una consistente perdita per quanto riguarda la quota di mercato appartenente all'industria dell'Unione, la Commissione ha preso in carico la denuncia ma non ha ancora concluso il procedimento. Quindi, si presenta come una procedura aperta da segnalare al Parlamento Europeo e al Consiglio.

Come si è visto, il Consiglio d'Europa e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro si pongono in difesa del diritto al lavoro, mentre l'Organizzazione Internazionale del Commercio si pone in difesa del mercato, creando quindi degli effetti anche sul lavoratore.

⁹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R1036&from=CS> : Regolamento (UE) 2016/1036 del Parlamento Europeo e del Consiglio

⁹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R1036&from=CS> : Regolamento (UE) 2016/1036 del Parlamento Europeo e del Consiglio, Considerazioni: "2) *L'accordo relativo all'applicazione dell'articolo VI dell'accordo generale sulle tariffe doganali e sul commercio 1994 («accordo antidumping del 1994»), contiene norme per quanto riguarda, tra l'altro, il calcolo del dumping, la procedura relativa all'apertura e allo svolgimento successivo delle inchieste, compresi gli aspetti inerenti all'accertamento e all'esame dei fatti, l'istituzione di misure provvisorie e l'imposizione e la riscossione dei dazi antidumping, la durata e il riesame delle misure antidumping e la divulgazione delle informazioni relative alle inchieste antidumping.* 3) *Ai fini dell'applicazione adeguata e trasparente delle norme dell'accordo antidumping del 1994, è opportuno recepire nella legislazione dell'Unione, nella misura massima possibile, i termini di tale accordo.*"

⁹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R1036&from=CS> : Regolamento (UE) 2016/1036 del Parlamento Europeo e del Consiglio, articolo 23.

⁹⁵ Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 2017/C 353/06, consultabile: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.353.01.0019.01.ITA&toc=OJ:C:2017:353:TOC

Queste forme di protezione, però, a causa dei cambiamenti continui dell'ambiente lavorativo e di politiche che spesso avvantaggiano le imprese, non si presentano in grado di garantire una vita dignitosa al lavoratore. Questo è dovuto al fatto che i provvedimenti analizzati hanno caratteristiche di *soft law*. Inoltre, troppo poco peso è stato dato al *Decent Work Agenda*, che dovrebbe costituire il fondamento⁹⁶ sia per i governi che per gli accordi commerciali.

Riguardo al commercio, anche la WTO non è esente da critiche per ciò che concerne le modalità di gestione del commercio internazionale. Ciò che viene contestato è il fatto che essi volgono la loro attenzione quasi unicamente al libero mercato⁹⁷, che può costituire una minaccia ai diritti dei lavoratori, perché causa effetti collaterali, come ad esempio la delocalizzazione delle imprese che vogliono ridurre il costo del lavoro.

Si osserva, inoltre, l'esistenza di una netta separazione⁹⁸ tra WTO e OIL, poiché hanno obiettivi diversi e contrastanti. Ciò è dovuto, secondo i sindacati, al proseguimento del Consenso di Washington, adottato unicamente dalla WTO⁹⁹: uno dei punti principali è proprio la *liberalizzazione del commercio e finanziaria*, che ha come premessa quella di avviare una crescita dei paesi in via di sviluppo, favorendo però la delocalizzazione verso questi paesi e la perdita di imprese nazionali, e quindi provocando gli effetti collaterali sopracitati, che vanno a contrastare i valori promossi dall'OIL.

Vi è una visibile frammentazione all'interno dell'ambito di diritto del lavoro, creata dai vari e diversi regolamenti e dalle numerose normative messi in atto dai tre attori principali: la nazione, l'Unione Europea e le organizzazioni internazionali. Queste differenze sono dovute, oltre al fatto che i soggetti sono autonomi e distinti, al problema che la politica sociale ha sempre avuto un ruolo marginale rispetto all'economia. In particolare, nel caso europeo, durante i Trattati di Roma, l'obiettivo era concentrato sulla creazione di un mercato comune e libero, non perché quest'ultimo fosse considerato più importante, ma bensì perché, fin da subito, l'idea era che la socialità sarebbe stata una conseguenza della creazione di uno stato forte¹⁰⁰. Per questo motivo, le norme e le direttive concernenti il diritto del lavoro, non sono state armonizzate durante il corso degli anni, come invece è avvenuto negli altri settori. Si è lasciato in mano agli stessi stati membri il compito di

⁹⁶ Global Unions Group, Confederazione mondiale del lavoro e Confederazione europea dei sindacati, Critiche e Richieste dei Sindacati Internazionali. (Hong Kong, 13-18 dicembre 2005)

⁹⁷ Global Unions Group, Confederazione mondiale del lavoro e Confederazione europea dei sindacati, Critiche e Richieste dei Sindacati Internazionali. (Hong Kong, 13-18 dicembre 2005)

⁹⁸ Global Unions Group, Confederazione mondiale del lavoro e Confederazione europea dei sindacati, Critiche e Richieste dei Sindacati Internazionali. (Hong Kong, 13-18 dicembre 2005)

⁹⁹ http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Speciali/2007/mercati_mercanti/mercati_mercanti_a_merli_220409.shtml?uuid=d52f9e9a-2f01-11de-90c6-2fe15c88b793&DocRulesView=Libero

¹⁰⁰ Deakin S. Rogowski R. *Reflexive Labour Law, Capabilities and the Future of Social Europe*, pag. 7

aumentare il livello sociale del proprio paese, aiutati dalla crescita economico-sociale derivante dalla liberalizzazione dei mercati. Inoltre, l'autonomia economica che ogni stato membro possiede in maniera intrinseca, in modo teorico, doveva ridurre la probabilità che si creassero dei problemi, limitando l'influenza di soggetti esterni.

Al di là di questa negligenza da parte dell'UE, negli anni, per il timore che si sviluppassero pratiche sociali scorrette, come il dumping sociale, l'armonizzazione tra la giurisdizione dei paesi membri e quella europea per quanto riguarda l'area del diritto del lavoro, è diventata necessaria. Tutto ciò spiega perché vi siano nel TUE che riprendono regolamenti e norme già presenti nelle Costituzioni dei paesi più sviluppati. Ad esempio, l'articolo 119 del Trattato Istitutivo CEE, riguardante le discriminazioni tra uomo e donna, ha posto le basi per l'ottenimento della parità dei diritti per entrambi i sessi, in ambito lavorativo, all'interno di tutti i paesi membri¹⁰¹. Per quanto riguarda, invece le retribuzioni o i contratti collettivi, essi sono stati completamente esclusi dai poteri dell'UE.

Perciò, in conclusione, nell'ambito del diritto del lavoro, l'Unione si presenta in una forma molto generale e con poteri limitati, tanto da avere un'autorità giuridica molto più simile a quella dell'OIL che a quella degli stati membri. Infatti, come l'OIL, anche l'UE utilizza le Convenzioni e gli altri strumenti internazionali che non hanno nessun obbligo normativo, e quindi, hanno una forma più *soft* rispetto alle leggi nazionali.

¹⁰¹ Deakin S. Rogowski R. *Reflexive Labour Law, Capabilities and the Future of Social Europe*, pag. 8

CAPITOLO 2 - Il dumping sociale

2.1 Tipologie di dumping sociale

Nella prima definizione di dumping sociale analizzata, quest'attività viene indicata come “risultato svantaggioso per il lavoro, che molti sostengono potrebbe derivare dal funzionamento del mercato unico in circostanze di ampie differenze nelle norme e nei costi del lavoro”¹⁰². Entra subito in gioco l'Unione Europea, poiché, come qui viene sostenuto, attraverso la creazione di un mercato unico, essa sarebbe la causa della nascita di questa attività così negativa per il mercato del lavoro. Uno degli aspetti chiave della critica sarebbe quindi il libero commercio, che causerebbe anche uno scambio tra stati in cui vi sono concetti diversi di minimi standard e costi di manodopera. Tutto ciò causerebbe lo spostamento dei lavoratori o delle imprese verso paesi più convenienti, producendo una perdita di posti di lavoro e una diminuzione del benessere sociale e di affari nel mercato interno¹⁰³.

Il punto cardine, quindi, sarebbe la strategia di prezzo, che porta gli attori principali a ricercare nel mercato comune l'occasione per diminuire notevolmente i costi di manodopera, in modo da ridurre il prezzo del prodotto e guadagnare una parte consistente del mercato, perdendo così la caratteristica di benessere sociale, ad oggi elemento imprescindibile dell'Unione Europea. Questo cambia totalmente la visione del mercato del lavoro: se prima, con la Carta dei Diritti Fondamentali e con la crescente presa di coscienza da parte delle istituzioni mondiali, il dumping sociale veniva etichettato come un problema sociale, cioè che rischiava di causare pregiudizio notevole all'essere umano, con questa corrente di pensiero il focus si sposta sullo spostamento di capitali¹⁰⁴. Seguendo questa idea di base, il dumping sociale può avvenire attraverso quattro attività principali¹⁰⁵:

1. La prima si sostanzia attraverso uno spostamento di produttori da paesi ad alto costo a paesi con una tariffa più bassa, dove sono presenti standard minimi di lavoro, salute e protezione del dipendente, nettamente inferiori, così da ridurre i costi diretti e indiretti collegati al personale;
2. Nella seconda modalità, invece, i produttori rimangono nel paese ad alto costo, ma, spinti da una situazione di maggiore libertà di scelta, potrebbero accrescere la propria forza contrattuale con la minaccia dello spostamento in uno stato che presenta costi più bassi, o

¹⁰² Erickson, Christopher L, Kuruvilla, Sarosh, *Labor Costs and the Social Dumping debate in Europe Union*, ILR Review. Oct94, Vol. 48 Issue 1, pag. 28

¹⁰³ Erickson, Christopher L, Kuruvilla, Sarosh, *Labor Costs and the Social Dumping debate in Europe Union*, ILR Review. Oct94, Vol. 48 Issue 1, pag.28

¹⁰⁴ Erickson, Christopher L, Kuruvilla, Sarosh, *Labor Costs and the Social Dumping debate in Europe Union*, ILR Review. Oct94, Vol. 48 Issue 1, pag.29

¹⁰⁵ Erickson, Christopher L, Kuruvilla, Sarosh, *Labor Costs and the Social Dumping debate in Europe Union*, ILR Review. Oct94, Vol. 48 Issue 1, pag.29

- sostituendo il personale attuale con lavoratori a basso costo, in modo da peggiorare la condizione sociale interna e diminuire i costi generali;
3. Nella terza modalità è lo stato stesso che, magari in una situazione di crisi interna, decide di attuare politiche incentrate ad attrarre capitali, anche chiamate *business friendly*, influenza negativamente la condizione sociale del lavoratore, abbassando i costi della manodopera.
 4. Infine, l'ultima tipologia è data da un insieme di azioni svolte dall'impresa al fine di aggirare la normativa vigente sul distacco transfrontaliero, cioè lo spostamento temporaneo del lavoratore in un altro paese.

2.1.1. Prima e seconda tipologia di dumping sociale

Le prime due modalità descrivono l'attività commerciale svolta dalle imprese, di solito multinazionali, perché esse sono in grado di “*vendere i loro prodotti sui mercati esteri con prezzi inferiori ai costi di produzione a casa grazie all'assorbimento delle perdite da parte dei dipendenti dell'azienda o residenti locali*”¹⁰⁶.

Questa strategia predatoria di prezzo è basata sullo scaricare¹⁰⁷ il prodotto all'estero, ovvero approfittare di prezzi di produzione inferiori all'importo di vendita, e quindi guadagnare una fetta consistente di mercato nel settore o eliminare la concorrenza. Le conseguenze di questo spostamento hanno effetti nei dipendenti, nella comunità d'origine e nel paese d'arrivo, per motivi differenti. Se, per i dipendenti, le perdite corrispondono a una minor retribuzione o protezione sociale, per i residenti, calcolare le perdite diventa più complesso. Infatti, gli effetti del dumping sociale si concretizzano nella comunità del paese d'origine, attraverso una perdita di lavoro e di opportunità. Infatti, mediante queste le prime due modalità di dumping sopra descritte, le imprese creano pressione affinché vengano diminuiti gli standard interni, così da poter competere con i concorrenti. Questo costituisce un problema a livello mondiale, tanto è vero che, se mettiamo a confronto Messico e Stati Uniti¹⁰⁸, la retribuzione, la protezione sociale, ambientale e sicurezza nel lavoro, sono diverse tra di loro, così da causare molti spostamenti o minaccia di spostamenti di imprese dagli Stati Uniti verso il Messico, causando, di fatto, perdite consistenti per i primi¹⁰⁹.

Infine, la strategia predatoria produce anche nei residenti del paese d'arrivo esternalità negative, significa che il comportamento di un soggetto (impresa o no) crea un danno a terzi, nella fattispecie, alla località dove la produzione si è spostata. Un esempio può essere dato da un'impresa, che,

¹⁰⁶ Michalos, Alex C. *Issues for Business Ethics in the Nineties and Beyond*, pag. 220

¹⁰⁷ Michalos, Alex C. *Issues for Business Ethics in the Nineties and Beyond*, pag. 220

¹⁰⁸ Elmslie B. Milberg W. *Free Trade and Social Dumping: Lessons from the Regulation of U.S. Interstate Commerce*, pag. 51

¹⁰⁹ Golub S. S. *Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping? Finance and Development*; 34, 4, 1 dicembre 1994. Pag 21. Importante anche il confronto tra Stati Uniti e Malesia.

producendo all'estero, durante la sua attività, scarica rifiuti nei corsi d'acqua o rilascia sostanze che cagionano alla salute della popolazione locale, perché le regole vigenti nel paese ospitante sono meno rigide rispetto a quelle nazionali, e consentono all'impresa una riduzione dei costi di produzione, causando però esternalità negative.

Significativo, per ciò che riguarda l'esternalità negative su dipendenti e comunità del paese d'origine, è il caso Irish Ferries¹¹⁰. Nell'ottobre 2004, Irish Ferries¹¹¹, compagnia marittima di trasporti, annunciava il licenziamento di 150 dipendenti irlandesi per sostituirli con personale non irlandese, da impiegare nella tratta verso la Francia. Dopo aver notificato avvisi di licenziamento ai membri dell'equipaggio irlandesi, la compagnia istituiva una nuova retribuzione minima pari a € 3,57 all'ora, con turni di 12 ore, sette giorni alla settimana. Un mese dopo dello stesso anno, l'impresa, messa sotto pressione dal sindacato irlandese SIPTU, che rappresentava i lavoratori licenziati, veniva costretta a bloccare la tratta Cherbourg - Francia. Da qui avevano inizio le trattative tra SIPTU, Irish Ferries e la Commissione Nazionale per le Relazioni di Lavoro (LRC). terminate le trattative, la compagnia accettava di reintegrare il personale licenziato, a patto che fosse consentito utilizzare manodopera a basso costo proveniente soprattutto da paesi emergenti quali India e Cina, garantendo un determinato numero del personale base. Tale accordo, però, rimase in sospeso fino al settembre 2005, quando Irish Ferries cercò, attraverso licenziamenti volontari¹¹², di sostituire circa 543 lavoratori irlandesi, con manodopera proveniente dalla Lettonia, a cui spettava una retribuzione pari a € 1 l'ora. Inoltre, la compagnia cambiò la nazionalità delle sue flotte, perché cambiando la bandiera cambiava anche l'ordinamento giuridico, utilizzando come bandiera quella di Cipro. Cipro è uno dei pochi paesi al mondo a non avere un salario minimo per legge, perciò, attraverso questa mossa, avrebbe potuto intimare i lavoratori licenziati ad accettare l'accordo di licenziamento o di assunzione con una retribuzione minore. Il 1 ottobre, la High Court concesse a SIPTU un'ingiunzione che impediva a Irish Ferries di attuare questa politica, ed inoltre la Labour Court (organismo non vincolante) raccomandò alla compagnia di mantenere il personale irlandese fino al 2007. La Irish Ferries non rispettò nessuna delle due ingiunzioni, e a novembre registrò il cambio di personale, con rivolte dei sindacati e del personale che per protesta si rinchiusero nel locale caldaia della nave. Dopo due settimane, e ulteriori incontri tra gli attori principali si trovò un accordo che consisteva nel mantenimento del personale irlandese, e venne loro

¹¹⁰ Donaghey J. and Teague P. *The free movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal*. pag. 658

¹¹¹

https://www.irishferries.com/it/to-ireland-from-france/?utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=italy_brand&utm_term=%2Birish%20%2Bferries&utm_matchtype=b&utm_device=c&gclid=CjwKCAjwspHaBRBFEiwA0eM3kdatyS8lv4H9T3tkASiKGXPU0MXTMBs_oelggSHJ-x-UN6KQGKB_DbBoCoIoQAvD_BwE

¹¹² in cui veniva offerto ad ogni lavoratore un pacchetto di licenziamento composto da: un salario di sei settimane per anno di servizio, più la retribuzione legale di due settimane per un anno di servizio

consentito di reclutare manodopera straniera con il minimo standard irlandese. Infine, vennero istituiti orari lavorativi pari a un massimo di 48 ore a settimana per i lavoratori irlandesi.

Gli effetti del dumping sociale, in questo caso, sono da attribuire alla minaccia, prima per 150 lavoratori poi per 543, di sostituzione con manodopera a basso costo. Quindi, l'impresa influenza negativamente la comunità interna del paese d'origine, attraverso una perdita di lavoro e opportunità. A questo si aggiunge anche un peggioramento sociali per i dipendenti: l'aumento della forza contrattuale incide in maniera negativa sulle condizioni retributive e sull'orario lavorativo, che passa a € 3,52 euro per dodici ore, e poi € 1 all'ora per i lavoratori lettoni. Si osserva infine, che nell'ultimo accordo il trattamento differente riservato ai lavoratori irlandesi rispetto a quelli stranieri, costituisce un atto di discriminazione nell'attuazione delle condizioni contrattuali.

2.1.2. Terza tipologia di dumping sociale

Dalla terza tipologia di dumping sociale sopracitata, deriva un'ulteriore definizione di esso: infatti, il dumping sociale può essere visto come *“una riduzione temporanea del livello di protezione sociale della popolazione attiva nell'interesse di un rafforzamento a lungo termine dell'economia nazionale”*¹¹³. È utile a questo punto chiedersi se, effettivamente, questa politica economico-sociale mossa dallo stato aiuta a migliorare la propria situazione, o se il *gap* tra i paesi con un costo di lavoro alto ed i paesi con una tariffa di lavoro bassa resta lo stesso a seconda della presenza o meno di una politica di dumping sociale. Una volta attuata la politica attrattiva, si nota che, appena i costi di lavoro diventano pari o maggiori di altri Stati, l'impresa non ha più il suo vantaggio e quindi si sposterà nuovamente in una località con manodopera più a buon mercato. Lo stato, quindi, dopo un periodo positivo, si ritroverà nella condizione iniziale di crisi, in tempi medio-lunghi. Inoltre, dalla definizione si osserva che, a differenza delle prime due tipologie, in cui l'attore principale era costituito dall'impresa, in questo caso, esso è rappresentato dallo stato, che prende decisioni in merito a una perdita della protezione sociale a favore della crescita economica interna e viceversa.

Questa caratteristica ha comportato numerosi dibattiti, soprattutto in Europa, sulla differenza tra stati con una alta protezione sociale e stati, in cui, al contrario, è presente una bassa protezione sociale per l'uso da parte del paese di una politica di dumping sociale, con la conseguenza che il costo del lavoro si presenta più basso¹¹⁴. Il dibattito si fonda principalmente sul timore da parte dei paesi aventi più protezione sociale del continuo uso di questa pratica, poiché l'utilizzo del dumping

¹¹³ Vladimir R. *Transition Countries of Central Europe Entering the European Union: Some Social Protection Issues*. International Social Security Review. Apr-Sept2001, Vol. 54 Issue 2/3, Pag. 181,

¹¹⁴ Guillén A.M. and Alvarez S. *Southern European welfare states facing globalization: Is there social dumping?* International Social Security Association (ISSA) Research Programme, Pag. 2

sociale negli stati emergenti, implica sia una diminuzione delle opportunità di lavoro per la popolazione interna, ma anche e soprattutto, una lenta confluenza verso il basso dei principi minimi di protezione sociale da parte di tutti gli stati aderenti all'Unione Europea. Tale flusso verso il basso si scontra con una delle idee di base del mercato unico europeo, secondo la quale i Paesi membri devono promuovere un miglioramento delle condizioni di protezione sociale del lavoratore così da consentire la parità del progresso tra Stati membri¹¹⁵.

Con l'aumento numerico nel mercato unico europeo, questo problema si è fatto sempre più accentuato, a causa delle enormi differenze di costi sociali e salariali dei nuovi membri. Secondo questa idea, infatti, il problema del dumping sociale si basa sul principio di competitività tra paesi aderenti ad uno stesso mercato, che ha origine dal maggior profitto, nel momento in cui il costo operativo della manodopera si presenta minore¹¹⁶. Tanto è vero che, se si prendono in esame i dati del costo del lavoro, esposti in seguito, si può vedere come la paura che si crei un'attività di dumping sociale, che hanno gli stati con alto costo del lavoro, sia più che fondata. Infatti, solo considerando paesi come Estonia, Cipro, Slovacchia, Slovenia, Lituania, Grecia, Lettonia, Malta, Portogallo, che pur aderiscono a Euro 19¹¹⁷, hanno una tariffa del lavoro molto più bassa rispetto ad altri paesi membri. Inoltre, se considerano anche gli altri paesi dell'Unione Europea non aventi l'euro come valuta nazionale, si può osservare come alcuni di essi, in particolare Bulgaria, Romania, Croazia, Repubblica Ceca, abbiano una media di costo del lavoro ancora più bassa.

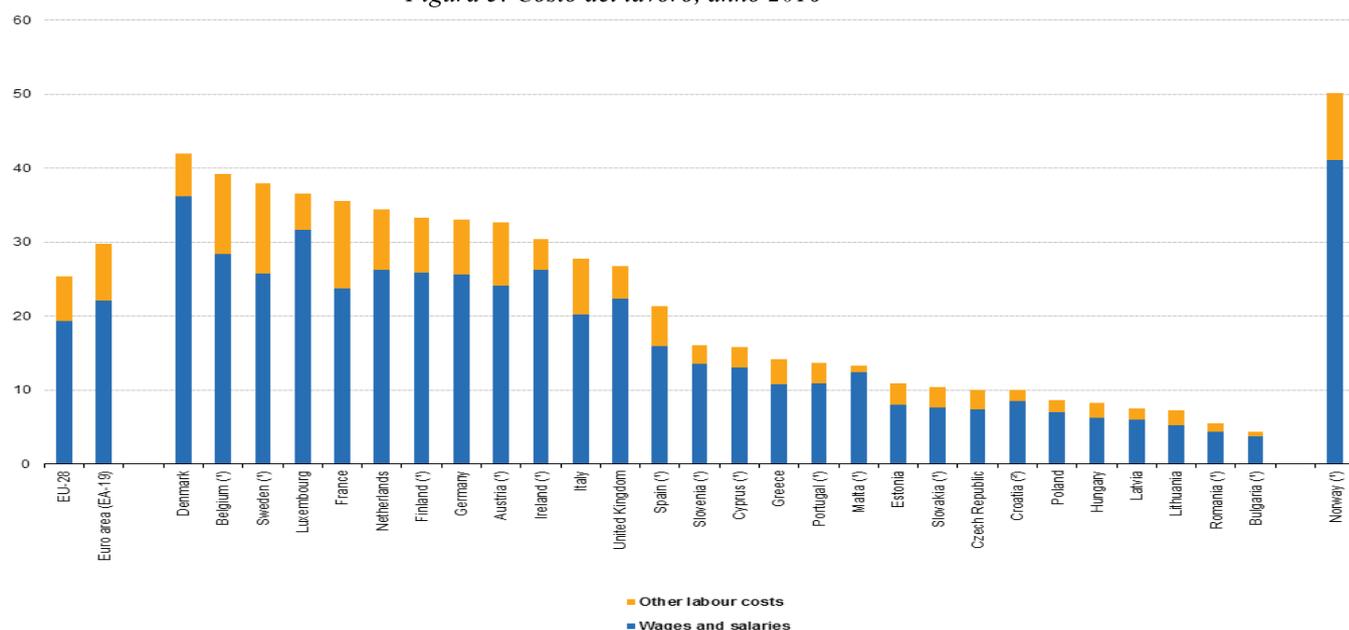
¹¹⁵ Trattato di Roma, 1957: *“Gli Stati membri convengono sulla necessita di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d’opera che consenta la loro parificazione nel progresso.*

Gli Stati membri ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l’armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente Trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative”.

¹¹⁶ Guillén A.M. and Alvarez S. *Southern European welfare states facing globalization: Is there social dumping?* International Social Security Association (ISSA) Research Programme, Pag. 5

¹¹⁷ Paesi aventi l'euro come moneta: https://europa.eu/european-union/about-eu/money/euro_it

Figura 5: Costo del lavoro, anno 2016



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Provisional data.
 (*) Provisional.
 (*) Estimates.
 Source: Eurostat (online data code: lc_lci_lev)

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated hourly labour costs, 2016 \(EUR\) YB17.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated_hourly_labour_costs,_2016_(EUR)_YB17.png)

Questo non succede solo all'interno del mercato europeo, ma è un fenomeno diffuso a livello mondiale. Per esempio il Bangladesh si trova alla posizione numero 170 della classifica mondiale del costo del lavoro¹¹⁸ e, insieme a Myanmar e Cambogia, occupa il fondo della classifica. Infatti, pur avendo registrato negli ultimi anni una crescita economica vertiginosa¹¹⁹, modificando la propria economia, in precedenza basata sull'agricoltura e ora sull'industria tessile, e pur esportando circa il 5% delle esportazioni mondiali tessili, la retribuzione base rimane fissa a 39\$ al mese¹²⁰. I paesi europei, o comunque i paesi con un alto costo di lavoro, non potranno mai competere con queste politiche salariali, e per questo motivo vengono stabiliti dei centri di produzione direttamente in Bangladesh, molto spesso senza rispettare nessun livello di sicurezza, con la conseguenza di stragi sul luogo di lavoro¹²¹. Bisogna specificare però che queste realtà hanno grandi possibilità di manodopera priva di qualificazioni, e presentano un grave rischio per la salute e la sicurezza, anche ambientale. Inoltre, possono causare un danno anche all'impresa stessa attraverso cause legali o

¹¹⁸ <https://www.maplecroft.com/portfolio/new-analysis/2015/02/04/labour-costs-lowest-myanmar-bangladesh-and-cambodia-least-competitive-italy-france-global-ranking/>

¹¹⁹ Con il Pil passato dal 5% nel 1990 al 23% nel 2011, per i dati completi: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf

¹²⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf

¹²¹ Consigliato: il crollo del Rana Plaza con la morte di 1.135 persone e 2.515 feriti, <https://www.internazionale.it/video/2014/10/27/il-vero-prezzo-della-moda>

danni al marchio¹²². Da questo si può affermare come il libero commercio, se non regolato, può peggiorare notevolmente le occasioni sociali di una nazione che sono incorporate nelle leggi e nei regolamenti¹²³, e questo proprio attraverso la modalità appena descritta.

Infine, questa tipologia di dumping sociale, data da una distorsione della concorrenza tra stati per attrarre più capitali, con la conseguenza principale di un miglioramento economico, non è l'unica pratica con la quale lo stato partecipa al gioco della concorrenza con altri paesi. Infatti, con l'obiettivo di attrarre capitali, sta diventando sempre più frequente anche il *dumping fiscale*¹²⁴. Questa attività viene realizzata attraverso un abbassamento della pressione fiscale da parte di un paese, che punta ad attrarre più capitali, e quindi causare uno spostamento delle imprese dall'esterno verso i confini nazionali. È causata dal fatto che nel mercato unico europeo ogni paese membro ha una propria normativa fiscale, a cui si aggiunge la sempre maggiore liberalizzazione dei mercati finanziari, che permette alle aziende di proseguire la propria strategia di prezzo e di *shopping normativo*, che consiste nell'impresa che va alla ricerca del luogo in cui vi è la normativa fiscale più conveniente per la propria attività¹²⁵.

Il caso più eclatante di questa pratica è costituito dalle battaglie legali tra Apple, Irlanda e Unione Europea. La denuncia dell'Unione Europea è basata principalmente sui benefici fiscali che l'Irlanda ha garantito ad Apple tra il 1991 e il 2007¹²⁶, violando così il principio della concorrenza. Infatti, attraverso società fantasma e sedi legali fittizie a Dublino, Apple pagava il 12.5% su una parte di utile (tassazione già molto favorevole se messa a confronto con quella italiana pari a 31.4%¹²⁷), e lo 0.005% effettivo sulla parte restante. Dopo tale denuncia, Apple è stata condannata a versare € 13 miliardi al governo irlandese, al quale però ha fatto ricorso. Il governo irlandese si è schierato fin da subito a favore di Apple in questa battaglia legale, dichiarando che la Commissione EU è andata oltre la sua area di competenza.

Spesso i paesi che offrono opportunità di pratiche di dumping sociale sono le stesse destinazioni delle imprese che attuano dumping fiscale; infatti, queste due pratiche sono strettamente collegate. Cercando di ovviare al problema dato da normative fiscali agevolate, l'UE ha diminuito gli oneri derivanti dal reddito da capitale o reddito d'impresa, anche considerate come basi imponibili mobili, aumentando la pressione fiscale su basi imponibili meno mobili, come il reddito da lavoro

¹²² <https://www.maplecroft.com/portfolio/new-analysis/2015/02/04/labour-costs-lowest->

¹²³ <https://foreignpolicy.com/2017/01/27/its-time-to-think-for-yourself-on-free-trade/>

¹²⁴ <http://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/dumping-fiscale.html>

¹²⁵ Monti M. *Una nuova strategia per il mercato unico*, Rapporto al Presidente della Commissione. pag. 85

¹²⁶ <http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2016-12-19/apple-e-dublino-contro-stangata-ue-215449.shtml?uuid=AD091xGC>

¹²⁷ <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2016-09-04/impres-ue-labirinto-fisco--132404.shtml?uuid=ADHGThCB>

(ad esempio un aumento degli oneri sociali o le imposte sulle persone fisiche)¹²⁸, con l'unica conseguenza di aumentare ancora entrambe le pratiche.

2.1.3. Quarta tipologia di dumping sociale

Infine, l'ultima modalità di dumping sociale consiste nel distacco¹²⁹ del lavoratore all'estero, cioè *“una persona che, per un periodo limitato di tempo, svolge la sua opera nel territorio di uno stato membro dell'UE diverso da quello in cui normalmente lavora”*¹³⁰. Tale metodologia di dumping sociale viene utilizzata sempre più frequentemente per aggirare la normativa presente in materia del calcolo delle retribuzioni per lavoratori all'estero. Infatti, attraverso questa pratica, l'impresa continua a pagare le imposte nel paese d'origine risparmiando però dei *benefits*, quali ad esempio la tredicesima o trattamenti previdenziali. Inoltre, il lavoratore distaccato non percepirà neanche i *benefits* previsti dalla normativa del paese ospitante. Questa modalità si differenzia dal caso in cui il lavoratore si sposti alla ricerca di un lavoro stabile ed indeterminato in un altro paese, per la caratteristica del limite temporale. Infatti, un lavoratore che decide di trasferirsi definitivamente all'estero, percepirà tutti i *benefits* del paese ospitante. Questo dovrebbe accadere anche nel caso di uno spostamento di cittadini europei mobili¹³¹ verso un altro paese membro, infatti, essi dovrebbero ricevere pari opportunità, diritti e trattamenti dei residenti. Ma poiché in questo caso il lavoratore è caratterizzato da un limite temporale di lavoro nel paese ospitante, non avviene l'integrazione con il paese che lo ospita. Questo problema è causato principalmente dalla difficoltà dei paesi membri ad attuare modalità di controllo adeguate, con il conseguente utilizzo da parte dell'impresa di questa pratica illegale. Un secondo motivo consiste nel mancato dialogo tra le autorità dei paesi membri¹³², soprattutto per quanto riguarda lo scambio di dati riguardanti i lavoratori.

Viene in seguito riportato il caso Laval¹³³, significativo esempio di distacco transfrontaliero: Laval un Partneri Ltd., società di costruzioni lettone, nel 2007 si aggiudicò un appalto pubblico in Svezia per ristrutturare una scuola vicino a Stoccolma. La sede della società si trovava a Riga quindi inviò i lavoratori dalla Lettonia in Svezia. Dopo lunghe trattative tra l'impresa e il sindacato svedese Svenska Byggnadsarbetareförbundet, senza alcun risultato, Laval firmò accordi collettivi con il sindacato lettone che aveva il consenso della maggioranza dei suoi lavoratori. Il Svenska

¹²⁸ Monti M. *Una nuova strategia per il mercato unico*, Rapporto al Presidente della Commissione. pag. 85

¹²⁹ <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-10-24/al-mercato-dumping-come-funziona-lavoro-distaccato-europa-122850.shtml?uuid=AEivfWuC>

¹³⁰ Direttiva 96/71/CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

¹³¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

¹³² FIEC, Posting Directive – the start of a new approach, pag. 23

¹³³ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/laval-case>

Byggnadsarbetareförbundets, insieme ad altri sindacati maggioritari in Svezia, tramite un'azione collettiva, bloccarono tutti i siti di Laval in Svezia, con la conseguente denuncia dell'impresa lettone per illegittimità, perché l'azione contrastava con l'articolo 56 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)¹³⁴.

La Corte di Giustizia¹³⁵ rilevò che, a causa della mancanza di un salario minimo legale in Svezia, e per la mancata presa in considerazione dell'accordo tra sindacato Lettone e Laval, l'azione dei sindacati svedesi costituiva un esempio di discriminazione, in quanto l'azione da parte del sindacato volta a armonizzare i termini e condizioni con quelli presenti in Svezia non costituiva un requisito essenziale per la politica pubblica, la sicurezza o la salute.

Questo caso presenta tutte le criticità descritte in precedenza: lo spostamento dei dipendenti lettoni causa esternalità negative alla comunità svedese, data alla perdita di lavoro e opportunità, alla quale si aggiunge lo sfruttamento dei dipendenti lettoni, dovuta dal fatto che, in Svezia, non è presente una retribuzione minima legale. Da osservare come in questo caso, la diversa protezione data ai lavoratori, da parte di un Paese membro, è stata valutata come un atto di concorrenza sleale.

Il dumping sociale si presenta come un problema molto complesso e sempre più diffuso, poiché vi è una sempre maggiore liberalizzazione dei mercati e della globalizzazione, una crescita continua delle tecnologie di trasporto, con il miglioramento della possibilità di spostamento, ed infine, una sempre più alta concorrenza tra paesi.

Le quattro modalità descritte in precedenza corrispondono alle attività che più creano questo fenomeno; per quanto riguarda le prime due, è l'impresa stessa ad attuare una politica predatoria di prezzo attraverso uno spostamento o una minaccia di spostamento. Per ciò che concerne la terza modalità, l'agente principale è la nazione, che vede nella presenza di una grande quantità di manodopera esistente nel proprio paese un'opportunità di crescita economica. Infatti, con l'obiettivo principale di attrarre capitali verso i propri confini, molti paesi emergenti sacrificano il benessere sociale della comunità nazionale, limitando la protezione sociale, la sicurezza e la cura ambientale. Nell'ultima forma, invece, la società attua lo stesso una politica basata su un minor prezzo della manodopera, ma sfruttando a suo favore, anche illegalmente, il contratto del lavoratore distaccato transfrontaliero. Da evidenziare, nei due casi presentati Irish Ferries e Laval un Partneri Ltd., come il sindacato partecipi attivamente nel contrastare il problema, ottenendo i risultati sperati nel primo caso, o discriminando gli accordi già presenti nel secondo, ma comunque agendo in una posizione di difesa e con l'obiettivo di migliorare la condizione del lavoratore.

¹³⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

¹³⁵ Consigliati anche i casi: Viking e Rüffert.

Il dumping sociale rappresenta un enorme pericolo per la Unione Europea, e in generale per il mercato unico, perché esso non consente l'armonizzazione delle condizioni sociali dei paesi membri, che rappresenta uno degli elementi fondanti dell'Unione Europea. La non armonizzazione è dovuta al fatto che, attraverso questa pratica, vengono sfruttati i paesi più poveri o in via di sviluppo, e quindi, un paese per attirare a sé capitali, preferirà mantenere, in un periodo di tempo medio-lungo, condizioni sociali più basse rispetto gli altri paesi. Si può affermare, quindi, che, in un'ipotesi utopistica, in cui tutti i paesi si trovassero nelle stesse condizioni economiche e sociali, il dumping sociale non esisterebbe.

Per queste ragioni, con il passare del tempo, questo enorme problema si è sempre più diffuso, comprendendo anche la categoria di lavoratori dei liberi professionisti. Infatti, il rapido aumento della liberalizzazione dei mercati e dell'innovazione e sviluppo delle tecnologie ha causato la nascita di nuovi collegamenti tra domanda e offerta di determinati servizi, che hanno fatto espandere tale fenomeno anche in questa categoria di lavoratori. Nell'ordinamento italiano, i liberi professionisti sono descritti all'Articolo 2229 del Codice Civile, dove viene specificato l'obbligo dell'iscrizione a determinati albi o elenchi. Questa caratteristica differenzia i liberi professionisti dai professionisti non organizzati, che sono definiti anche *professionisti senza albo*¹³⁶. I liberi professionisti sono regolati dalla legge 4 del 2013, che ha l'obiettivo principale di tutelare il consumatore e la concorrenza del mercato italiano, minacciata da quei lavoratori che non sono iscritti a nessuna tipologia di categoria o albo, ma che svolgono, per conto di terzi, attività di tipo intellettuale, come ad esempio consulenza fiscale, legale o di tenuta della contabilità¹³⁷. Questa è una forma di dumping sociale atipica, perché si svolge principalmente all'interno del paese stesso, senza uno spostamento dell'impresa o del lavoratore. Comunque, il fine della pratica appena descritta è il medesimo di quelle precedenti, cioè diminuire i costi derivanti dal personale, in questo caso, risparmiando su servizi svolti da terzi.

2.2 Prevenzione teorica dal dumping sociale

Dal punto di vista prettamente teorico, la prevenzione dal dumping sociale è già stata citata in precedenza: l'articolo VI del GATT, per quanto riguarda l'organizzazione WTO, e il regolamento di difesa contro le importazioni dei paesi non membri dell'Unione Europea. Tali protezioni rispondono a due esigenze diverse, infatti la prima argina le problematiche che derivano dal mercato, e quindi, l'attenzione principale si focalizza sul mercato unico; il secondo invece si pone

¹³⁶ <http://www.esportorisponde.ilsole24ore.com/problema-settimana/normativa-ad-hoc-professionisti-non-organizzati:20130506.php>

¹³⁷ <http://www.esportorisponde.ilsole24ore.com/problema-settimana/normativa-ad-hoc-professionisti-non-organizzati:20130506.php>

in difesa degli stati membri dell'Unione Europea. A queste due tipologie di protezioni, si può aggiungere la direttiva 96/71/CE, che si pone l'obiettivo di proteggere il lavoratore distaccato transfrontaliero, ma anche garantire la libertà alle imprese di svolgere la propria attività. Tale direttiva è stata emanata per risolvere alcuni problemi di incompatibilità tra le leggi nazionali e il diritto dell'Unione Europea, soprattutto per ciò che concerne il settore delle costruzioni. Infatti, ad un lavoratore che proveniva da uno stato terzo, in alcuni paesi poteva essergli richiesto un permesso di soggiorno o di lavoro per poter partecipare all'attività lavorativa¹³⁸, o l'obbligo di un pagamento di doppi contributi (nel paese d'origine e nel paese terzo), per la copertura dai rischi e la sicurezza nel luogo di lavoro. Infine, potevano venirgli imposti i contratti collettivi vigenti nel paese terzo, sopra ogni normativa, anche per quanto riguarda il salario minimo¹³⁹.

Anzitutto bisogna fare una considerazione sulle caratteristiche di questa direttiva: essa non impone nessun obbligo allo stato, in quanto tratta un'area, quella occupazionale e del lavoro subordinato, in cui la competenza decisionale spetta al paese membro, e l'Unione Europea può solo coordinare. Comunque, essendo solo una direttiva¹⁴⁰, non ha l'obiettivo di stabilire quale normativa deve essere applicata o meno, come specificato all'articolo 3, comma 1: *“qualunque sia la legislazione applicabile al rapporto di lavoro”*. La direttiva è quindi completata dal regolamento 593/2008 che riguarda gli obblighi contrattuali, in cui viene specificato che, in caso di conflitto tra normative di diversi stati, si applicherà *“la legge del paese nel quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro”* o *“la legge dove si trova la sede dell'impresa che lo ha assunto”*.

Invece, per quanto concerne il campo di applicazione della direttiva in esame, esso riguarda direttamente l'impresa che trasferisce un lavoratore in un altro paese membro dell'Unione Europea, precisando però che, per quanto riguarda le tariffe minime salariali, esse debbano essere istituite dal paese in cui il lavoratore è distaccato¹⁴¹. Il *lavoratore distaccato* viene definito all'articolo 2: *“un lavoratore che, per un periodo limitato svolge il proprio lavoro nel territorio di uno stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente”*. Infine, tutti coloro i quali rientrano in questa categoria, grazie alla direttiva, possono godere di sette diritti fondamentali¹⁴²:

A. Periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;

¹³⁸ Importante la Causa C-113/89, Rush Portuguesa Lda contro, consultabile: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd623f1d9821ec4f0ea2359fc8fcbbd0ec.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSb350?text=&docid=96615&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=399576>

Office national d'immigration

¹³⁹ Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'unione europea*, Pag. 153

¹⁴⁰ Atto legislativo che fissa un obiettivo che tutti i paesi devono seguire, spetta però, ai singoli membri come realizzarlo

¹⁴¹ Direttiva 96/71/CE, Articolo 3, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

¹⁴² Direttiva 96/71/CE, Articolo 3, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

- B. Durata minima delle ferie annuali retribuite;
- C. Tariffe minime salariali;
- D. Condizioni di cessione temporanea dei lavoratori;
- E. Sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- F. Provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di bambini e giovani;
- G. Parità di trattamento fra uomo e donna; nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Gli stati membri devono far rispettare questi sette punti attraverso modalità ben precise: atti legislativi, regolamentari o amministrativi del paese di accoglienza o, ancora, attraverso i contratti collettivi. Tali modalità, per ottenere risultati, devono basarsi su uno scambio di informazioni continuo, in quanto il distacco transfrontaliero è una pratica che riguarda due paesi diversi contemporaneamente. Per questo motivo, la direttiva pone la sua attenzione soprattutto sulla cooperazione in materia di informazione¹⁴³ tra i paesi membri, con l'obiettivo di aumentare il controllo sull'operato delle imprese. Questo controllo può consistere in richieste d'informazioni da parte di altri stati membri, o addirittura in esecuzione di controlli, ispezioni e indagini da parte delle autorità competenti, specificando, però, che l'attività principale di controllo spetta allo stato membro che accoglie il lavoratore¹⁴⁴. La normativa, attraverso l'articolo 5, conferisce, proprio ai paesi membri, il potere di adottare *“misure adeguate in caso di inosservanza della legge”*. Quest'affermazione però deve essere analizzata sotto due punti di vista differenti: se, da un lato, con questa affermazione vengono dati pieni poteri allo stato per far applicare il regolamento nella maniera più efficace possibile, dall'altro, la Corte di Giustizia è stata più volte chiamata in causa con l'intento di giudicare la legittimità o meno di un provvedimento emanato da un paese membro che riguardava il lavoratore distaccato¹⁴⁵. Proprio riguardo all'attività di controllo e la giurisdizione, e a cui spetta metterle in atto, risulta complesso il collegamento tra la direttiva 96/71/CE e la direttiva 2006/123, anche chiamata Direttiva Bolkestein, relativa ai servizi nel mercato europeo. La complessità di questo collegamento è data da una clausola, chiamata *Paese d'origine*, presente nel testo originario all'articolo 16 di quest'ultima direttiva, che costituisce la base da seguire per regolare la prestazione di servizi all'interno dell'Unione Europea¹⁴⁶. Mediante questa clausola, infatti, un prestatore di servizi deve rispettare la normativa vigente del paese in cui

¹⁴³ Direttiva 96/71/CE, Articolo 4, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

¹⁴⁴ Direttiva 96/71/CE, Articolo 7, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

¹⁴⁵ Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'unione europea*, Pag. 164

¹⁴⁶ Sciarra S. Caruso B. *Il lavoro subordinato*, pag. 576

l'impresa ha sede e non di quello in cui ha luogo l'attività dell'impresa, con la conseguenza che, nell'ipotesi in cui la sede dell'impresa si trovi in un paese a bassa protezione, un lavoratore, pur lavorando in un altro paese, vede applicarsi la normativa del paese d'origine dell'impresa. Con il timore da parte delle organizzazioni sindacali di uno sconfinamento di questo regolamento, anche per ciò che riguarda la materia del lavoratore distaccato, e con l'accusa di favorire e non limitare l'adozione del dumping sociale come strategia per le imprese, questa clausola ha subito moltissime critiche, portando alla sostituzione della clausola. La modifica attuata obbliga i paesi a rispettare il diritto del soggetto prestatore di servizio transfrontaliero garantendo il *“libero accesso ad un'attività di servizi e il libero esercizio della medesima sul proprio territorio”*, rispettando tre determinate caratteristiche: la non discriminazione in base alla nazionalità, la necessità dei requisiti e infine la proporzionalità dei requisiti in base all'obiettivo prestabilito¹⁴⁷. Come si può intuire, il principio presente nel testo originario non è lo stesso della normativa vigente: se sul primo testo viene indicata la legislazione del paese membro come unico punto di riferimento, nel testo vigente viene modificata questa parte sostituendo il principio del paese d'origine con un principio che dà libero accesso e circolazione per i prestatori di servizi. A questo si aggiunge il limite imposto dall'articolo 17, comma 1, già presente anche nel testo originario, in cui viene specificato che il regolamento non si applica ai settori disciplinati dalla normativa inerente al distacco.

La direttiva 96/71 è rimasta in vigore fino al 2014, quando, a causa di un utilizzo sempre più frequente del dumping sociale come strategia per ridurre il costo del lavoro, la normativa 96/71/CE è stata modificata. Cruciale, in questo senso, il caso *Laval un Partneri Ltd*, che, insieme ai casi *Viking* e *Rüffert*, rappresenta, tra il 2007 e il 2008, un punto di svolta di questo cambiamento. Infatti, queste cause hanno evidenziato l'inefficacia di tale direttiva, che non era più adatta al mercato vigente, poiché aveva causato un aumento del divario tra coloro i quali erano a favore di una maggiore liberalizzazione del mercato, e coloro i quali, invece, al contrario, lo vedevano solo come un aspetto negativo. Le sempre più frequenti cause inerenti il dumping sociale hanno aumentato i detrattori del libero mercato, poiché vedevano, nell'aumento dell'utilizzo di tale pratica, lacune riguardanti il funzionamento del mercato a livello sovranazionale e la mancanza totale della protezione sociale a livello nazionale¹⁴⁸. Questo causò numerosi attriti tra paesi membri e autorità europee, soprattutto per ciò che riguarda le normative vigenti. Una di queste è proprio la direttiva sul distacco 96/71/CE, dove veniva messo in dubbio se, visto il maggiore flusso di lavoratori e la varietà dei soggetti partecipanti al mercato, era ancora in grado di garantire una protezione sociale al lavoratore. Uno dei punti più critici era quello sull'attuazione della direttiva

¹⁴⁷ Direttiva 2006/123, Articolo 16, comma 1, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0123>

¹⁴⁸ Monti M. *Una nuova strategia per il mercato unico*, Rapporto al Presidente della Commissione, pag. 73

nei diversi paesi, poiché ogni stato aveva adottato la legge in maniera diversa, creando ambiguità nell'interpretazione e attuazione di questa normativa¹⁴⁹. Infatti, la direttiva 2014/67/UE, è stata emanata con l'obiettivo di “migliorare l'interpretazione e l'applicazione comune della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori”¹⁵⁰.

Inoltre, essa non si presentava in grado di rispondere a due questioni fondamentali: la prima, che è tutt'ora comune, è quella relativa al distacco fittizio e alle società di comodo, o anche chiamate *Letter Box Company*, quindi strettamente legate al distacco non autentico; la seconda riguarda la protezione di cui necessita il lavoratore nel paese ospitante e la collaborazione tra le amministrazioni¹⁵¹.

Il primo elemento, relativo all'autenticità del distacco, può essere causato da un'impresa di comodo o ad un distacco fittizio¹⁵². Le imprese fittizie hanno il solo scopo di avere una diminuzione dei costi derivanti dalla propria attività, poiché, pur avendo la sede d'origine in un determinato paese, svolgono la propria attività principale in un altro stato¹⁵³. Proprio con l'intento di limitare queste pratiche, attraverso l'articolo 4, vengono individuati gli elementi principali che determinano l'autenticità dell'impresa:

- I. Il luogo in cui l'impresa ha la sede legale o amministrativa;
- II. Il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti;
- III. La legislazione da applicare alla materia dei contratti;
- IV. Il luogo in cui l'impresa esercita la sua attività principale;
- V. Il numero dei contratti eseguiti.

Inoltre, sempre al fine di garantire l'autenticità del distacco, lo stesso articolo 4, comma 3, espone gli elementi principali per analizzare la situazione del lavoratore e capire se si è in presenza di un caso di distacco fittizio:

- A. La presenza o meno della caratteristica della temporaneità;
- B. La data di inizio;
- C. Il lavoratore è distaccato in un Paese diverso da quello in cui di solito svolge la propria attività;
- D. È previsto il ritorno nell'impresa d'origine;
- E. La natura dell'attività;
- F. Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla trasferta;

¹⁴⁹ Monti M. *Una nuova strategia per il mercato unico*, Rapporto al Presidente della Commissione, pag. 75

¹⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE2470>

¹⁵¹ Monti M. *Una nuova strategia per il mercato unico*, Rapporto al Presidente della Commissione, pag. 75

¹⁵² Dove per distacco fittizio si intende, personale distaccato e quindi che dovrebbe avere la caratteristica della temporaneità, che in realtà è cittadino del paese ospitante in cui avviene l'attività

¹⁵³ Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'unione europea*, Pag. 167

G. Vengono analizzati i casi precedenti di distacco.

Il secondo elemento che viene migliorato attraverso la nuova direttiva, riguarda la materia della collaborazione tra amministrazioni, cioè lo scambio d'informazioni tra le amministrazioni nazionali e le sanzioni derivanti dall'inadempienza della normativa. Infatti, secondo l'articolo 6, comma 1, i paesi *“cooperano strettamente e si prestano mutuamente assistenza senza indebiti ritardi per facilitare l'applicazione nella pratica”*. Quest'attività è obbligatoria, poiché, chi non la rispetta, andrà incontro a sanzioni pecuniarie¹⁵⁴, oltre al fatto che lo scambio d'informazioni è del tutto gratuito, perché il paese che concede le informazioni non può richiedere nessun tipo di rimborso¹⁵⁵

Come descritto in precedenza, il settore dell'occupazione rimane di competenza dello Stato, con l'Unione Europea che può solo affiancare gli sforzi¹⁵⁶, ed è quindi per questo motivo che le modalità di controllo dell'autenticità del distacco differiscono tra i diversi stati. In Belgio, ad esempio, il 1 aprile 2017¹⁵⁷ viene istituita la Dichiarazione Limosa, sulla scia della direttiva 2014/67/ UE. Si tratta di una piattaforma online in cui devono essere inseriti tutti i dati del lavoratore dipendente o autonomo prima di svolgere un determinato servizio in Belgio. I principali dettagli da specificare sono¹⁵⁸: il luogo, in Belgio, dove viene eseguito il lavoro (fino a cinque posti di lavoro in un'unica notifica), i dati identificativi del cliente belga (fino a dieci clienti belgi in una notifica), la data di inizio e di fine prevista (massimo ventiquattro mesi per notifica), i dettagli identificativi del dipendente (fino a dieci dipendenti in una notifica), e infine il programma di lavoro. Dovranno essere aggiunti altri dettagli se il lavoratore è dipendente, tra i quali, tutti i dati del datore di lavoro e del collegamento belga (nome, cognome, data di nascita, indirizzo fisico ed elettronico, numero di telefono e capacità in cui agisce tale funzionario), la natura del servizio svolto e le tempistiche dettagliate. Chi non rispetta tale dichiarazione, rischia una multa fino a 3.000 euro¹⁵⁹.

¹⁵⁴ Direttiva 2014/67/UE, Articolo 13, comma 1: *“[...] i principi dell'assistenza reciproca e del riconoscimento reciproco e le misure e procedure di cui al presente capo si applicano all'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative pecuniarie e/o delle ammende irrogate a prestatori di servizi stabiliti in uno Stato membro nei casi di inosservanza delle norme applicabili al distacco dei lavoratori in un altro Stato membro”*, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067>

¹⁵⁵ Direttiva 2014/67/UE, Articolo 6, comma 9, in cui viene specificato che: *“La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca sono prestate a titolo gratuito”*, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067>

¹⁵⁶ https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_it

¹⁵⁷ https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

¹⁵⁸ https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html#

¹⁵⁹ http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788

Un'altra tipologia di risposta alla problematica del dumping sociale è stata quella di utilizzare un salario minimo legale, così da imporre una soglia al di sotto della quale non si può andare. Esso viene visto come una pratica per migliorare la vita e il benessere altrui, soprattutto le popolazioni a basso reddito¹⁶⁰, costituendo uno degli elementi essenziali per una politica di un paese orientata¹⁶¹ a evitare l'esclusione in tutte le sue forme (età dell'essere umano, sesso, provenienza o gruppo sociale). Inoltre, porre un limite retributivo legale potrebbe diminuire la disoccupazione vista come il problema primario per la dignità umana e volto a creare e aumentare le opportunità.

Non sono però mancate le critiche, il salario minimo legale infatti, viene visto come uno strumento che può irrigidire la struttura sociale, questo perché può venire meno la proporzionalità tra lavoro svolto e la paga percepita, considerando che non si può diminuire la soglia prefissata¹⁶²; in aggiunta, potrebbe comportare notevoli tensioni tra sindacati e impresa con l'intento di far aumentare la retribuzione minima, e può aumentare notevolmente le differenze tra i lavoratori¹⁶³; inoltre, può causare disoccupazione dovuta al fatto alla redistribuzione del reddito verso la categoria della popolazione sottopagata¹⁶⁴.

Come spiegato in precedenza, il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione proporzionale al lavoro svolto, e questo viene sancito nella Costituzione¹⁶⁵ e anche nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea firmata da tutti i Paesi membri. Però, la materia delle retribuzioni non rientra nelle competenze dell'UE¹⁶⁶, poiché, in questo campo, può solo attuare politiche di sostegno non vincolanti, infatti il salario minimo legale non è in vigore in tutto il mercato europeo: su 28 paesi membri, Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia non presentano nessun tipo di salario minimo legale¹⁶⁷. Questo è dovuto al fatto che il salario minimo non è presente laddove i contratti collettivi nazionali giocano un ruolo fondamentale e sono presenti sindacati maggiormente rappresentativi¹⁶⁸.

Nei paesi europei, comunque, la retribuzione minima legale viene calcolata da una commissione nazionale creata appositamente, che istituisce una retribuzione minima attraverso un dialogo sociale tripartito formato da sindacati, lavoratori e governo, e può variare notevolmente tra i diversi Stati. Per esempio, la commissione francese per il calcolo della retribuzione minima, che viene chiamato

¹⁶⁰ Claudia A. Ionela M. *Minimum wage – labour market rigidity factor*, pag. 173

¹⁶¹ Atkinson A. John Hills B. *Exclusion, Employment and Opportunity*, pag. 31

¹⁶² Claudia A. Ionela M. *Minimum wage – labour market rigidity factor*, pag. 173

¹⁶³ Mora M. *Le leggi e i mercati dell'economia*, Volume 1, pag.139

¹⁶⁴ Kazandziska M. Mahnkopf- Praprotnik S. Herr H. *The Theoretical Debate About minimum wage global labour university working paper*, NO. 6, FEB 2009 Conclusions pag. 23

¹⁶⁵ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 36

¹⁶⁶ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 6

¹⁶⁷

¹⁶⁸ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_\(EUR_per_month_and_%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_(EUR_per_month_and_%25).png)
<http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/salario-minimo-legale-contrarie-imprese-e-sindacati-meglio-contrattazione-150349.shtml?uuid=AEJsrfed>

salair minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)¹⁶⁹, è costituita da sedici rappresentanti dei lavoratori, sedici rappresentanti dei datori di lavoro, tre rappresentanti di associazioni familiari e tre rappresentanti dello Stato tra cui il ministro del Lavoro, il ministro dell'Economia e il ministro di una sezione sociale del Consiglio di Stato¹⁷⁰.

Negli Stati Uniti, invece, tale soglia è stata istituita dal governo nel 1938 attraverso *The Fair Labour Standard Act*¹⁷¹.

La pratica di istituire una retribuzione minima è stata utilizzata per cercare di arginare tutte le forme di dumping sociale descritte in precedenza, con risultati diversi nelle varie modalità.

Per risolvere il problema del distacco transfrontaliero, il salario minimo si è rivelato essere un valido alleato. Prendendo in considerazione il Regno Unito, si può osservare come, dopo l'istituzione di una retribuzione minima nel 1999 da parte del governo Laborista, ciò costituisca un elemento fondamentale per la parità di trattamento tra lavoratori britannici e lavoratori distaccati¹⁷², dando ai lavoratori un punto di riferimento.

Nell'immagine che segue vengono specificati i paesi che hanno istituito questo strumento, con le relative modifiche numeriche dal gennaio 2008 ad oggi, della retribuzione minima mensile.

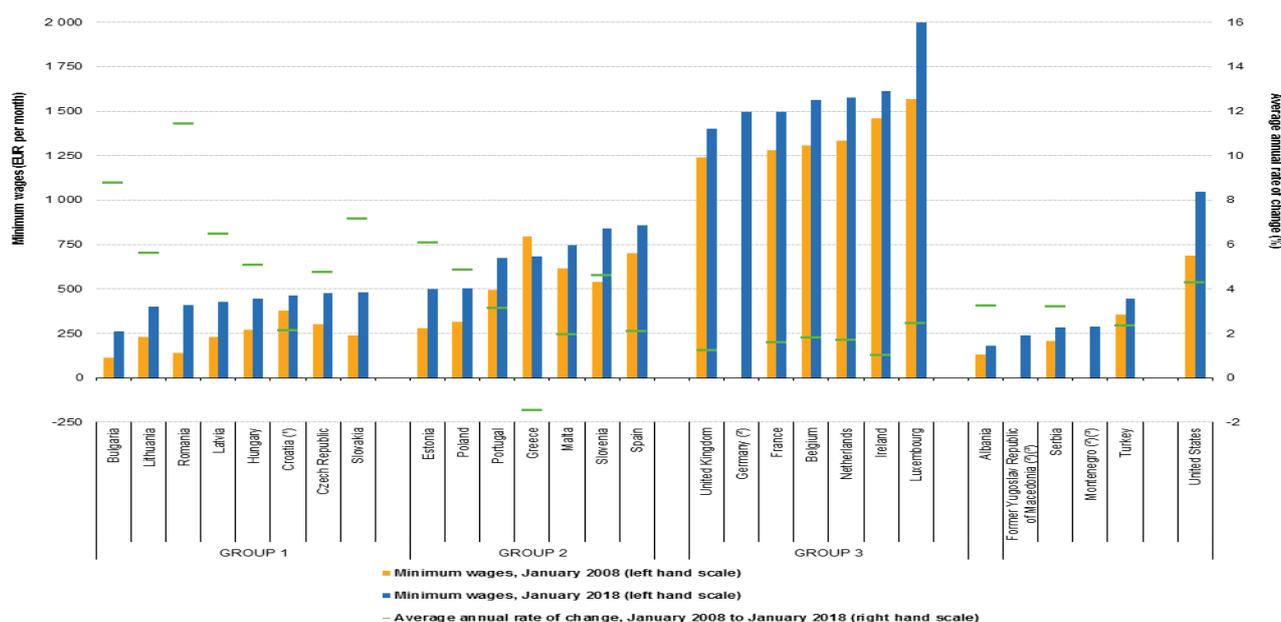
¹⁶⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

¹⁷⁰ Frank Starr G. *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*, pag. 64

¹⁷¹ Frank Starr G. *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*, pag. 62

¹⁷² Cremers, Jan and Dølvik, Jon Erik and Bosch, Gerhard, *Posting of Workers in the Single Market: Attempts to Prevent Social Dumping and Regime Competition in the EU*. *Industrial Relations Journal*, Vol. 38, Issue 6, pp. 524-541, November 2007. pag.530

Figura 6: Retribuzione legale minima, gennaio 2008 – gennaio 2018



Note: Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.

(*) July 2008 instead of January 2008.

(*) January 2008 and average annual rate of change: not available.

(*) January 2017 instead of January 2018.

Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_\(EUR_per_month_and_%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_(EUR_per_month_and_%25).png)

Nel gruppo 3, costituito da UK, Germania, Francia, Belgio, Olanda, Irlanda e Lussemburgo, la retribuzione minima mensile parte da circa € 1500, fino ad arrivare ad un massimo di € 2000.

Per quanto riguarda i paesi del gruppo 1, invece, pur avendo integrato una retribuzione minima legale, il salario si presenta al di sotto di € 500 mensili, con alcune situazioni di criticità, come quella dell'Albania, dove la retribuzione minima è minore a € 250 mensili. Proprio questo gruppo rappresenta un problema non risolto, con effetti notevoli verso gli altri paesi.

Comunque, al di là di tutto ciò, la situazione sta lentamente migliorando: se prendiamo ad esempio la Repubblica Ceca, la retribuzione minima corrisponde a € 500 mensili, e anche se è ancora troppo bassa rispetto ad altri paesi europei, è comunque in aumento rispetto al 2008, dove era minore a € 250 mensili. Eppure, anche qui come nel caso dell'Albania, questa soglia minima di salario è frutto di un dialogo sociale tripartito tra sindacati, imprese e lavoratori¹⁷³, e con l'importo di tale retribuzione che si basa principalmente su due calcoli: il primo, non può essere minore del costo della vita, il secondo deve essere superiore al 50% della retribuzione media del settore.

Questo gap di retribuzione presente tra paesi, spesso anche vicini tra loro, è da ricollegare alla terza modalità di dumping sociale descritta in precedenza. Infatti la politica dei paesi con una

¹⁷³ Standing G. Vaughan- Whitehead D. *Minimum Wages in Central and Eastern Europe from protection to destitution*, pag.103

retribuzione minima molto bassa, come la Repubblica Ceca, è incentrata ad attrarre più capitali e questo molto spesso va a discapito dei diritti sociali¹⁷⁴, aumentando, di fatto, le pratiche descritte nel paragrafo precedente.

2.3 Le normative contro la concorrenza sleale

Il tema della concorrenza sleale riguarda certe modalità attraverso le quali un'impresa, con l'obiettivo di conquistare una fetta di mercato maggiore, o di eliminare la concorrenza, si procura i mezzi necessari per la sua attività (manodopera, materie prime, e altri ancora), o fa pressioni sulla domanda ai consumatori¹⁷⁵.

Si può osservare, quindi, quanto le due attività siano simili tra loro: come visto, il dumping sociale risulta una pratica intenzionalmente abusiva utilizzata per procurarsi manodopera a basso costo, al fine di guadagnare un maggior profitto rispetto ai concorrenti dello stesso settore. Allo stesso modo, la concorrenza sleale è costituita da un insieme di atti che permettono di procurarsi gli strumenti utili per la propria attività, ad un costo minore rispetto alle imprese del settore.

In Italia, la concorrenza sleale è trattata in maniera generale dall'articolo 2598 del Codice Civile¹⁷⁶, dove vengono posti dei limiti al comportamento dell'imprenditore nella sua attività di vendita e collocazione dei prodotti, non riguardando in maniera specifica i rapporti di lavoro, come le eventuali dispute tra lavoratore e imprenditore. Come descritto dall'articolo 2598 del Codice, compie atti di concorrenza sleale chiunque svolga una delle azioni menzionate¹⁷⁷, quindi non c'è bisogno di un preesistente rapporto tra le parti o una determinata qualifica per compiere tale pratica. Gli atti che comportano una concorrenza sleale sono vari: l'utilizzo di segni distintivi o nomi che possono creare confusione, l'imitazione del prodotto, la diffusione di notizie o apprezzamenti sull'attività del concorrente o sui prodotti. Inoltre, anche chi si avvale di ogni mezzo non conforme alla correttezza professionale e che può causare danno ad un'altra azienda provoca una concorrenza sleale. Quest'ultima pratica presenta delle similitudini con il dumping sociale ancora più evidenti. Prima, però, è necessario chiarire il concetto di correttezza professionale.

Questa definizione è molto complicata da individuare, poiché il Codice Civile non ha mai dato un'interpretazione specifica, anzi, proprio il comma terzo dell'articolo descritto in precedenza,

¹⁷⁴ Consigliato leggere in questo senso: *Czech Republic: Toward EU accession (summary report)*, a World Bank Country Study. Washington, DC, World Bank, September 1999. In cui viene specificato: “[...] *La Repubblica Ceca non sia gravata da alcuni dei problemi inerenti ai sistemi di protezione sociale di un certo numero di paesi dell'UE, dal momento che questi problemi sarebbero gestiti nella Repubblica ceca, che manca di entrate cuscino a sostegno di diritti sociali eccessivamente costosi.*”, consultabile: <http://documents.worldbank.org/curated/en/991801468247202290/pdf/multi-page.pdf>

¹⁷⁵ Galgano F. *Diritto Privato*, pag. 510

¹⁷⁶ Il quale regola il rapporto tra le parti che costituiscono la relazione lavorativa

¹⁷⁷ Codice Civile, Articolo 2598, a cui per quanto riguarda l'ultimo punto si possono collegare anche gli articoli [1175 C.c., 2599 C.c.,].

presenta tale nozione in maniera molto vaga, causando molte e divergenti interpretazioni date da diversi autori. La correttezza professionale può essere fondata su principi che si basano sulla morale dell'imprenditore¹⁷⁸ o sull'etica della classe imprenditoriale, collegata quindi a ciò che per l'imprenditore è giusto e ciò che non lo è. Inoltre, essa può essere vista come un insieme di regole di comportamento coerenti con un determinato sistema economico¹⁷⁹. Quindi, un giudice che dovrà decidere se un atto di un'impresa costituisca o no concorrenza sleale, dovrà riferirsi alla morale dell'imprenditore e all'insieme di regole utilizzati dal sistema economico. Comunque, la morale dell'imprenditore è costituita dalle norme stesse, che il giudice applicherà nel prendere una decisione.

Uno di questi regolamenti è la normativa Antitrust Comunitaria. Tale normativa è stata istituita a seguito dei trattati di Roma del 1958¹⁸⁰, e ha l'obiettivo principale di tutelare le imprese e il mercato comunitario, vietando, attraverso cinque punti principali¹⁸¹, le pratiche più frequentemente utilizzate per "impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza"¹⁸²:

- fissare direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione;
- limitare o controllare la produzione, gli sbocchi, lo sviluppo tecnico o gli investimenti;
- ripartire i mercati o le fonti di approvvigionamento;
- applicare, nei rapporti commerciali con gli altri contraenti, condizioni dissimili per prestazioni equivalenti, così da determinare per questi ultimi uno svantaggio nella concorrenza;
- subordinare la conclusione di contratti all'accettazione da parte degli altri contraenti di prestazioni supplementari, che, per loro natura o secondo gli usi commerciali, non abbiano alcun nesso con l'oggetto dei contratti stessi.

Qualsiasi impresa che svolga una delle seguenti attività, può essere perseguita legalmente dalle autorità *Antitrust*. Infatti, attraverso l'articolo 101 TFUE, vengono specificati i metodi con il quale ha inizio la procedura di verifica: può avvenire attraverso una denuncia, una procedura indipendente da parte della Commissione, una testimonianza da parte di un membro del cartello e infine

¹⁷⁸ Sanzo S. *La concorrenza sleale*, pag. 199. Idea comune anche di altri autori come per esempio Ferrara Jr. F Nella Teoria Giuridica Dell' Azienda, 1948

¹⁷⁹ Sanzo S. *La concorrenza sleale*, pag. 203. Idea comune anche di altri autori come per esempio Il paradigma della correttezza professionale nella giurisprudenza di un ventennio, Marchetti M. 1966

¹⁸⁰ <http://www.agcm.it/unione-europea/normativa-antitrust-comunitaria.html>

¹⁸¹ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 101, (ex articolo 81 del TCE).

¹⁸² Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 101, (ex articolo 81 del TCE), prefazione.

attraverso lo strumento del *Whistleblower*¹⁸³, con il quale chiunque può denunciare forme di concorrenza sleale presenti nel mercato, esponendosi in prima persona o in una forma anonima.

L'impresa che dopo una fase investigativa da parte della Commissione, risulta essere colpevole della violazione delle norme precedentemente descritte, può incorrere in multe da parte dell'Unione Europea¹⁸⁴:

Figura 7: Sanzioni Unione Europea

Ammenda base	Percentuale del valore delle vendite interessate (0-30%) x durata (in anni o periodi inferiori a un anno) + 15-25% del valore delle vendite interessate: deterrente supplementare per i cartelli
Aumentata da	<u>Fattori aggravanti</u> ad esempio ruolo di capofila, imprese recidive o che ostacolano l'indagine
Diminuita da	<u>Fattori attenuanti</u> ad esempio ruolo limitato o comportamento incoraggiato dalla legislazione
Soggetta a un limite massimo	<u>10% del fatturato</u> (per ciascuna infrazione)
Eventualmente diminuita ulteriormente da	<u>Trattamento favorevole</u> : 100% per la prima, fino al 50% per la seguente, 20- 30% per la terza e 20% per le altre <u>Transazione</u> : 10% <u>Riduzione per incapacità contributiva</u>

Ammende in caso di violazione del diritto della concorrenza, pag. 3

Importante specificare che la normativa comunitaria non si applica fintantoché l'atto illegale in questione non superi determinate soglie numeriche: la quota di mercato soggetta all'accordo superi il 5% e il fatturato totale dell'atto in questione superi i € 40 milioni¹⁸⁵.

¹⁸³ <http://ec.europa.eu/competition/cartels/whistleblower/index.html>

¹⁸⁴ http://ec.europa.eu/competition/antitrust/procedures_101_en.html#settlement

¹⁸⁵ Cardì E. *Mercati e istituzioni in Italia, diritto pubblico dell'economia*, pag. 84

Inoltre, al comma terzo dell'articolo 101 TFUE, si nota come il Regolamento Antitrust Comunitario vieti l'applicazione differente di condizioni tra i diversi contraenti per prestazioni simili. Il lavoratore rappresenta uno dei contraenti, per quanto riguarda i rapporti commerciali, con la caratteristica di essere il più debole, e quindi più facile da sfruttare per arrivare ai propri fini. Questo provoca una contraddizione: se infatti il Regolamento Antitrust Comunitario è nato per proteggere la concorrenza, e quindi, in seconda battuta l'impresa, che partecipa a tale gioco, la difesa dovrebbe passare anche per la violazione del rapporto azienda-lavoratore, e non solo per ciò che concerne il rapporto tra aziende, così da allargare la giurisdizione di tale regolamento.

Come si può notare, il limite tra dumping sociale e concorrenza sleale si presenta molto sottile, poiché entrambe nascono con il medesimo obiettivo, cioè conquistare la parte più grossa del mercato del settore di appartenenza, cercando di eliminare o diminuire notevolmente l'influenza dei concorrenti.

Gli obiettivi del dumping sociale si concretizzano attraverso una strategia predatoria di prezzo¹⁸⁶ che porta l'impresa a vendere un prodotto ad un prezzo molto più basso rispetto ai concorrenti del settore che non attuano tale pratica. Questo avviene attraverso una diversa attuazione del rapporto tra impresa e lavoratore, poiché attraverso lo spostamento o il distacco transfrontaliero, il medesimo servizio svolto dal lavoratore ha condizioni totalmente diverse ma soprattutto svantaggiose per il soggetto che le subisce.

Un altro problema potrebbe essere rappresentato dalle violazioni o meno della correttezza professionale: se infatti essa viene considerata come l'insieme di regole utilizzate dal sistema economico, composto cioè da imprese, ma anche dallo Stato (visto come soggetto indipendente) e dalla popolazione (famiglie), l'utilizzo del dumping sociale alla pari della concorrenza sleale crea svantaggio ad altre aziende, ma anche ad una comunità o ad uno Stato.

Queste pratiche si presentano molto simili, e causano una distorsione della concorrenza a favore di chi l'utilizza, creando svantaggi ed esternalità negative per chi le subisce. Inoltre, l'utilizzo, da parte degli Stati, di pratiche che possono influire negativamente sulla competizione nei mercati, rischiano di far defluire verso il basso tutte le protezioni e i diritti sociali finora conquistati.

¹⁸⁶ Guiltinan J. P. Gundlach G. T, *Aggressive and Predatory Pricing: A Framework for Analysis*, pag. 87, Dove per prezzo predatorio si intende, abbassare la tariffa (ad un limite molto più basso rispetto gli altri attori del commercio) del prodotto o servizio con l'obiettivo di indebolire, eliminare i rivali già esistenti, o bloccare l'entrata di nuovi concorrenti.

Per di più, il fatto di non applicare determinate norme di protezione e sicurezza del lavoratore corrisponde a tutti gli effetti ad un atto di concorrenza sleale indiretto, poiché, inevitabilmente, le imprese nazionali possono, attraverso questi aiuti statali guadagnare una posizione più favorevole.

Le norme citate finora si pongono in difesa del mercato senza, però, prendere in considerazione l'attore principale insieme all'impresa, che è influenzato da queste pratiche: il consumatore.

Vi è la presenza di pratiche commerciali sleali quando l'operato dell'impresa crea esternalità negative direttamente al consumatore attraverso due attività principali¹⁸⁷: quando l'attività dell'imprenditore è contraria ai requisiti della diligenza professionale; falsa materialmente o è suscettibile di falsare materialmente il comportamento economico in relazione al prodotto del consumatore medio a cui è destinato. Se, per quanto riguarda la diligenza professionale, rappresenta il comportamento che richiede una determinata attività¹⁸⁸; importante è capire come e mediante quali azioni un'impresa può falsare il comportamento economico e se queste possono essere collegate alle pratiche di dumping sociale. Rientrano in questa tipologia le omissioni ingannevoli¹⁸⁹, cioè quando un'impresa cerca di nascondere o distorcere informazioni relative al prodotto stesso o riguardanti una determinata pratica commerciale.

Questa tipologia di pratica, a differenza della concorrenza sleale e del dumping sociale, si basa sull'inganno e non su politiche da parti di Stati o imprese: si può affermare quindi che se le prime due attività aggirano le norme vigenti a proprio favore, quest'ultima si presenta con la caratteristica dell'illegalità diretta.

Il collegamento tra dumping sociale e pratica commerciale sleale può avvenire nel caso in cui l'informazione omessa riguarda le modalità o l'area geografica di produzione o nel caso in cui il prezzo del prodotto si presenta troppo alto rispetto ai costi di produzione, di cui però le autorità devono essere a conoscenza. Per esempio, si creano le condizioni di pratiche commerciali sleali verso il consumatore quando un'impresa che si occupa della produzione e vendita di scarpe, di cui nell'etichetta e attraverso la pubblicità, assicura la provenienza italiana sia del tessuto che della lavorazione, ma in realtà il tutto viene prodotto in Bangladesh. Questo rappresenta un atto illegale nei confronti del consumatore, perché vengono fornite ingannevoli informazioni riguardo al prodotto, mentre egli era sicuro di acquistare un prodotto italiano al 100%. Questa non rappresenta però un'attività illegale dell'impresa nei confronti dei lavoratori in Bangladesh, perché viene rispettata la normativa vigente.

¹⁸⁷ Direttiva 2005/29 /UE, Articolo 5, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32005L0029>

¹⁸⁸ Codice Civile, Articolo 1176

¹⁸⁹ Direttiva 2005/29 / UE, Articolo 7, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32005L0029>

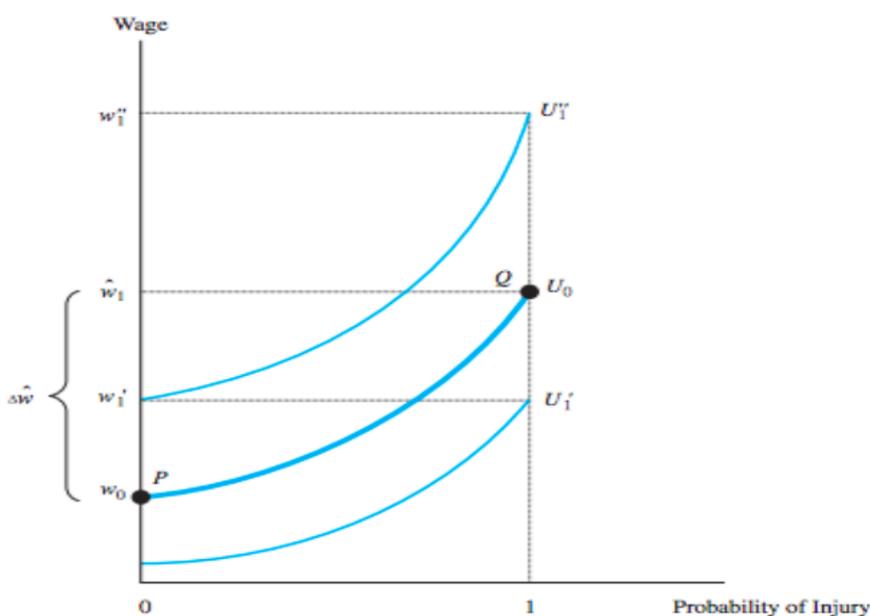
2.4 Aspetti economici – teoria

“I salari del lavoro variano con la facilità o la difficoltà, la pulizia o la sporcizia, l'onorabilità o la disonestà dell'occupazione¹⁹⁰”. I lavori non sono tutti uguali, possono variare in rapporto a diversi fattori e così anche le retribuzioni. Infatti, in un mercato come quello di oggi, caratterizzato da una concorrenza sempre maggiore, con il pericolo costante di una perdita di protezione e benessere sociale, diventa fondamentale tenere sotto controllo gli elementi fondamentali del diritto del lavoro, direttamente collegati alle pratiche di dumping sociale: il mercato dei lavori rischiosi, la correlazione tra profitto e sicurezza e infine il valore della vita.

Si supponga per esempio, che un lavoratore sia alla ricerca di un lavoro¹⁹¹, ed essendo a conoscenza di tutte le informazioni utili riguardo alla tipologia dei lavori, debba scegliere tra due tipologie di lavoro, la prima con la caratteristica di un lavoro sicuro dal punto di vista della salute e con una probabilità di infortunio¹⁹² o morte durante l'orario lavorativo pari o molto vicina a zero, la seconda presuppone un lavoro non sicuro, con la probabilità di morte pari a uno.

Due elementi fondamentali che creano la curva di utilità del lavoratore, consistono nella retribuzione, che molto probabilmente sarà proporzionata al rischio, e la probabilità di morte durante l'orario lavorativo: $Utilità = f(w, \text{rischio di morte})$

Figura 8: Curva utilità salario e probabilità di morte



Indifference Curves Relating the Wage and the Probability of Injury on the Job, Labor Economics, G. J. Borjas, pag 198.

¹⁹⁰ Smith A., *the Wealth of Nations*, pag. 112

¹⁹¹ Borjas G. J. *Labor Economics*, pag 197

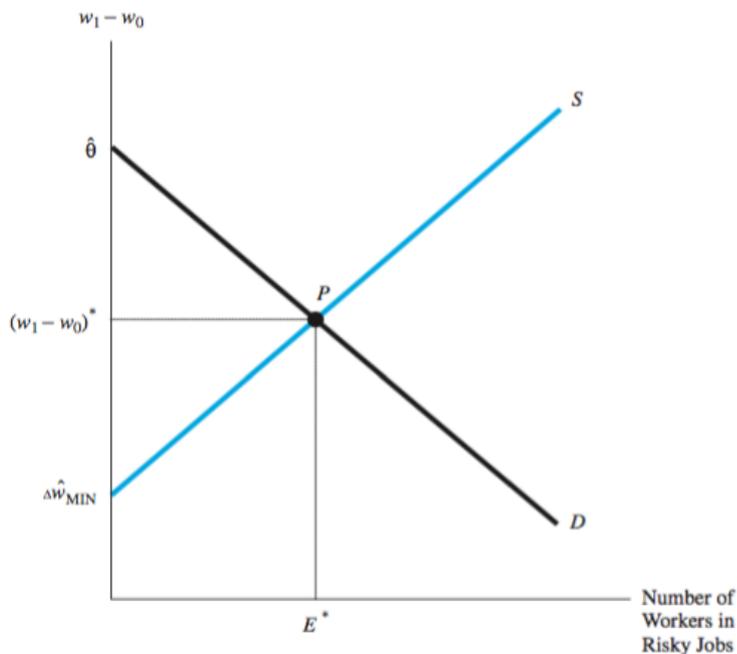
¹⁹² Essendo questo un caso estremo, dalle citazioni successive, non verrà più citato l'infortunio ma soltanto la morte del lavoratore.

Assumendo che il lavoratore preferisca una retribuzione più alta, si può vedere dal grafico che: se il lavoratore sceglierà il lavoro sicuro, avrà un'utilità pari a U_0 , dove il salario è pari a W_0 e la probabilità di morte è pari a 0. Questo lavoro è preferibile al lavoro rischioso anche se la retribuzione fosse pari a W_1' ; se il salario invece divenisse pari a W_1'' , si preferirebbe il lavoro rischioso, in grado di restituire un'utilità pari a U_1'' (miglior grado di utilità).

Infine, il lavoratore ha un comportamento indifferente nel caso in cui la retribuzione sia pari a W_1^* , perché il *Reservation Price*, cioè il prezzo massimo che il datore di lavoro è disposto a pagare e il prezzo minimo che il lavoratore può accettare, è dato da $\Delta w^* = W_1^* - W_0$.

Se si pone il lavoratore nel punto P della curva d'indifferenza, quindi, egli preferirà il rischio pari a zero di morte, e l'unico motivo per convincerlo a lavorare in una situazione di rischio consiste nell'aumentare la retribuzione. Dal punto di vista del lavoratore, quindi, un maggior rischio comporta una maggior retribuzione, però, per ciò che concerne l'impresa, è interessante capire quanto costa mettere in sicurezza un posto di lavoro, e quindi come viene creata la domanda di lavoro. Fondamentale, a questo punto, è evidenziare come l'offerta del datore di lavoro è influenzata da il rapporto tra profitto e sicurezza, e dalla scelta da parte dell'impresa che ne consegue. Questo si può osservare, attraverso il grafico che segue, chiamato “*differenziale di compensazione del mercato*”¹⁹³:

Figura 9: Differenziale di compensazione del mercato



Labor Economics, G. J. Borjas, pag 200

¹⁹³ Borjas G. J. *Labor Economics, pag 200*

$(W_1 - W_0) \cdot E^*$ corrisponde al differenziale di retribuzione, Δw al *Reservation Price* ed E^* ai lavoratori che sono in una condizione di indifferenza per quanto riguarda il lavoro sicuro o rischioso.

Se si suppone per esempio che un'impresa deve assumere un lavoratore E^* , e se la sua domanda corrisponde ad un'offerta di lavoro con la caratteristica di sicurezza, essa avrà questa funzione:

$q_0 = \alpha_0 E^*$, dove α_0 corrisponde al prodotto marginale del lavoro in ambiente sicuro, cioè la quantità di prodotto in più, ricavata dall'impresa, da ogni unità aggiuntiva di lavoro (tenendo fisse le altre variabili) e il prezzo delle unità marginali sarà dato da $P \alpha_0$. Mentre, se l'impresa offre un lavoro rischioso, la sua funzione corrisponderà a $q_1 = \alpha_1 E^*$, dove α_1 corrisponde al prodotto marginale del lavoro in ambiente rischioso. Si può affermare quindi che $\alpha_1 > \alpha_0$, perché mettere in sicurezza un luogo di lavoro costerà di più che lasciarlo rischioso. Se per esempio prendiamo una ditta di costruzioni, mettere in sicurezza il cantiere e gli operai ha un costo non indifferente per l'imprenditore. Per tale motivo i profitti derivanti da un luogo rischioso sono maggiori rispetto quelli derivanti da un luogo sicuro.

Quindi, il profitto di un'impresa dipende dal tipo di lavoro che vuole offrire, secondo le due possibilità:

- Profitto per l'impresa sicura: $\pi_0 = p \alpha_0 E^* - w_0 E^*$
- Profitto per l'impresa rischiosa: $\pi_1 = p \alpha_1 E^* - w_1 E^*$

Queste equazioni di profitto differiscono tra le diverse imprese, in quanto mettere in sicurezza un negozio, per esempio, non ha gli stessi costi di sicurezza di cantiere o di una fabbrica di acciaio. Inoltre, si può osservare che nel profitto maggiore dato da un'impresa rischiosa deve essere tenuto conto anche della maggior retribuzione da corrispondere al lavoratore. Proprio per questo, per un calcolo esatto del profitto derivante da queste due scelte, bisogna avere una visione completa delle variabili che possono modificare notevolmente il risultato. L'elemento principale corrisponde alla tipologia di impresa, alla quale il calcolo fa riferimento, perché diventa essenziale mettere a confronto il costo derivante dal mettere in sicurezza l'impresa e il costo derivante da una maggiore retribuzione.

Consultando i dati che seguono si può osservare come le morti sul posto di lavoro in Italia sono ancora presenti in numero elevato, anche se in calo rispetto il 2013 di ben 7.8%.

Inoltre, la tipologia di impresa Industria e Servizi rappresenta il settore più rischioso rispetto ad altri settori come Agricoltura e le imprese pubbliche; se ne può dedurre che le attività inerenti a tali occupazioni sono più rischiose e proprio per questo rappresentano maggiori costi per metterla in

sicurezza nel luogo di lavoro, ai quali non tutti gli imprenditori sono disposti a sottoporsi causando così infortuni o morti nel posto del lavoro.

Figura 10: Denunce sul posto di lavoro, anno 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. % 2017/2016	Var. % 2017/2013
Denunce							
Industria e servizi	536.846	512.697	493.815	500.740	501.530	0,2%	-6,6%
Agricoltura	40.335	39.209	38.044	36.230	34.360	-5,2%	-14,8%
Per conto dello Stato	117.827	111.724	105.372	104.627	105.194	0,5%	-10,7%
TOTALE	695.008	663.630	637.231	641.597	641.084	-0,1%	-7,8%
di cui in itinere	99.297	96.322	95.514	98.242	101.039	2,8%	1,8%
Denunce con esito mortale							
Industria e servizi	1.019	966	1.093	950	926	-2,5%	-9,1%
Agricoltura	194	181	168	142	152	7,0%	-21,6%
Per conto dello Stato	41	31	40	50	34	-32,0%	-17,1%
TOTALE	1.254	1.178	1.301	1.142	1.112	-2,6%	-11,3%
di cui in itinere	332	287	323	293	304	3,8%	-8,4%

Inail- Banca Dati Statistica- dati rilevati al 30.04.2018

Come si può osservare, quindi, esiste un collegamento diretto tra la scelta del lavoratore, retribuzione, rischio e profitto. Quindi, è importante capire quanto il lavoratore sia disposto a rischiare la propria vita pur di avere una retribuzione maggiore.

Da ciò derivano numerosi studi basati sul *Value of a Statistical Life* (VSL) che può essere definito come “la velocità alla quale gli individui sono preparati a compensare le entrate per la riduzione del rischio di morte”¹⁹⁴.

Tale indice è costituito dalla seguente formula: $VSL = \partial WTP / \partial R$ ¹⁹⁵, dove per *Willingness to pay* (WTP) si intende la disponibilità a pagare del lavoratore per diminuire il rischio, e non si riferisce solo al diritto del lavoro, poiché, per esempio il calcolo WTP viene molto spesso utilizzato anche dalle case automobilistiche per cercare di quantificare la disponibilità del cliente a pagare un determinato strumento di sicurezza da aggiungere alla vettura. Infine R rappresento il rischio. Questo argomento si presenta molto complesso, e proprio per questo motivo sono presenti numerose correnti di pensiero a riguardo. Per capire nella pratica come si calcola il VSL, viene riportato il seguente caso.

¹⁹⁴ Hintermanna B. Alberinia A. Markandyab A. *Estimating the value of safety with labour market data: are the results trustworthy?* pag. 1086, consultare inoltre, *The Value of a Statistical life: a critical review of market estimates throughout the world*, W. K. Viscusi J. E. Aldy.

¹⁹⁵ Hintermanna B. Alberinia A. Markandyab A. *Estimating the value of safety with labour market data: are the results trustworthy?* pag. 1087

Nel 2013, negli Stati Uniti, si è calcolato che un aumento di 0.001 dei morti sul lavoro, cioè uno su mille, portava all'impresa un guadagno di 8.200\$¹⁹⁶. Se si mettono a confronto due imprese, entrambe con un totale di dipendenti pari a 1000, la ditta A che ha una probabilità di morte pari a p_A e la ditta B con una probabilità sempre pari a p_A , però con la differenza che B ha una probabilità aggiuntiva di morte pari a 0,001, si può dedurre che i lavoratori di B verranno pagati 8.200\$ in più rispetto ad A. Essendo le due imprese costituite da 1000 dipendenti, se viene aggiunto un lavoratore all'impresa B, in cui è presente una probabilità maggiore di morte, questo rischio viene accettato per il differenziale di salario, pari appunto a 8.200\$.

Si può affermare che, se il differenziale di salario che fa accettare il rischio di lavorare nell'impresa B venisse rifiutato da i dipendenti, la probabilità tra A e B sarebbe la stessa, eliminando quindi l'aggiunta pari a 0,001; in altre parole, 8.200\$ rappresentano la disponibilità a pagare del dipendente per diminuire il rischio, quindi corrispondente al WTP nella formula precedente, di cui conosciamo anche R che corrisponde a 0,001. Vale a dire che se tutti i 1000 dipendenti di B rifiutassero il differenziale, salverebbero una vita, che in questo caso verrebbe valutata 8.200.000\$.

Tale esempio si propone come una linea guida da seguire per capire al meglio il calcolo del VSL, anche se però si presenta molto estremo, infatti, questo risultato è condizionato da variabili che dipendono dalla tipologia del lavoro. Inoltre, bisogna considerare la tipologia del lavoratore: ci sono, per esempio, dipendenti amanti del rischio, chiamati appunto *Risk lovers*¹⁹⁷, e altri che invece sono totalmente avversi al rischio.

Dal punto di vista teorico, gli argomenti trattati fino a questo punto riguardano unicamente la prospettiva dell'impresa e del lavoratore spiegandone le scelte di base. Un fattore fondamentale, quindi, è dato dal rischio assunto dal lavoratore in cambio di una retribuzione maggiore, e da cui dipendono le decisioni prese dall'impresa per aumentare il proprio profitto. Infatti, come già accennato nei paragrafi precedenti, lo spostamento dell'impresa all'estero è dovuto alla caratteristica di minori restrizioni per ciò che concerne la sicurezza del lavoro, come attività, e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, visto come minaccia anche verso l'esterno.

Per quanto riguarda le retribuzioni, quindi, nel mercato mondiale del lavoro si presentano molto differenti tra le diverse realtà. Bisogna capire da cosa è influenzata la scelta dei datori di lavoro e i dipendenti per ciò che concerne la migrazione verso l'esterno di una determinata area.

¹⁹⁶ Borjas G. J. *Labor Economics*, pag 207

¹⁹⁷ Borjas G. J. *Labor Economics*, pag 198

Si supponga la presenza di due regioni in cui sono presenti due mercati, chiamati per semplicità, mercato A e B. Le caratteristiche dei lavoratori presenti in questi due mercati sono uguali, sia per ciò che riguarda la tipologia di manodopera che per i lavori svolti, tanto da risultare perfetti sostituti gli uni degli altri¹⁹⁸. L'unica differenza è data dal un livello salariale: il salario sarà maggiore per quanto riguarda il mercato A, rispetto il mercato B.

Dal punto di vista dei lavoratori, la disparità della retribuzione, porta ad un possibile spostamento della manodopera dal mercato B verso il mercato A, con la speranza di aumentare il proprio livello salariale.

Al contrario, i datori di lavoro presenti nel mercato A, vedono nel mercato B, la speranza di diminuire il livello medio delle retribuzioni, così da aumentare il profitto. Questo attraverso manodopera ad una tariffa minore rispetto a quella presente nel mercato in cui milita (si ricorda che i lavoratori sono perfetti sostituti tra di loro).

Se è possibile lo spostamento tra le due regioni in maniera semplice, da parte di entrambi i soggetti, al punto che il flusso tra datori e lavoratori tra i due mercati può avvenire liberamente: i datori del mercato A si sposteranno verso la regione B, mentre i lavoratori del mercato B verso la regione A.

Lo spostamento dei lavoratori da B ad A causerà un innalzamento dei salari proprio nella regione B, perché la minor presenza di lavoratori fa innalzare l'offerta monetaria dei datori di lavoro che necessitano di manodopera per proseguire la propria attività. Questo causa un cambiamento della situazione che ci riporta alle condizioni di partenza, in maniera invertita, poiché ora sarà la regione B ad avere un livello salariale maggiore rispetto la regione A.

Questo semplice esempio può essere rivisitato in chiave attuale: al mercato A, si possono collegare Paesi con un alto costo del lavoro o più sviluppati economicamente, mentre al mercato B Paesi in via di sviluppo o comunque dov'è presente un basso costo del lavoro.

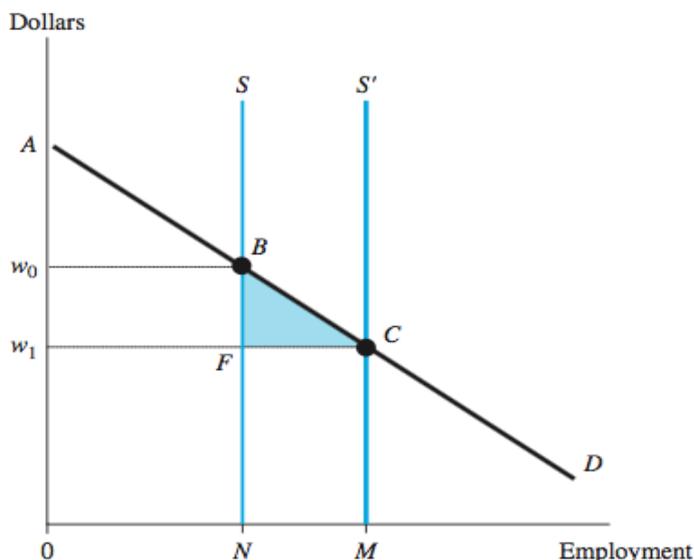
Infatti, con il continuo spostamento dei lavoratori dal mercato B verso il mercato A, con la speranza di trovare retribuzioni più alte, maggiori opportunità e protezione sociale, il rischio di un'armonizzazione verso il basso delle retribuzioni nelle regioni ad alto costo del lavoro è un problema concreto. Non solo, lo spostamento causato invece dalle imprese, dal mercato A verso il mercato B, farà aumentare le retribuzioni proprio nell'area che in precedenza era più povera.

Sempre dal punto di vista teorico, importante a questo punto diventa capire se attirare verso i confini nazionali lavoratori stranieri comporta un beneficio per lo Stato. Bisogna però specificare che, in questo caso, si parla di immigrati regolari, in cerca di lavoro.

¹⁹⁸Borjas G. J. *Labor Economics*, pag. 148

Nel grafico che segue, N corrisponde ai lavoratori nazionali, M ai lavoratori immigrati, w_0 corrisponde al salario precedente all'avvento di lavoratori esterni ai confini.

Figura 11: Surplus dell'immigrazione



The immigration surplus- Labor Economics, G. J. Borjas, pag 336

Prima dell'arrivo di lavoratori stranieri, il contesto nazionale si presenta con un surplus pari ad S, in cui la manodopera interna riceve una retribuzione pari a w_0 e il reddito nazionale è formato dal trapezio corrispondente alle lettere ABN0¹⁹⁹. Con la venuta dei lavoratori dall'esterno, si registra fin da subito un abbassamento della retribuzione, che passa da w_0 a w_1 , per tutti i lavoratori, a cui però corrisponde un aumento dell'area del trapezio e quindi del reddito nazionale che ora corrisponde a ABCM0.

Questo perché gli immigrati contribuiscono all'economia dello Stato più di quanto vengono pagati, e ciò è dovuto dal fatto che i salari nazionali diminuiscono. Infatti, se per esempio i salari nazionali con l'arrivo degli immigrati restassero uguali a quelli precedentemente adottati (pari a w_0), per l'economia nazionale, l'aumento della produttività sarebbe compensato dall'aumento dei lavoratori da pagare e quindi non comporterebbe nessuna differenza, se non una diminuzione della domanda.

Per ciò che concerne gli aspetti negativi del flusso migratorio si possono osservare due fenomeni: il primo corrispondente a una diminuzione della retribuzione per i lavoratori nazionali, con lo spostamento del capitale dal lavoratore nazionale all'impresa che avrà un maggior profitto

¹⁹⁹ Borjas G. J. *The immigration surplus- Labor Economics, pag 335*

dato dalla maggior produttività e dall'abbassamento del salario per i dipendenti; il secondo, come la migrazione comporti anche una diminuzione delle opportunità per quanto riguarda la domanda di lavoro. Infatti spostandoci sempre più verso la D nella curva, il mercato sarà sempre più saturo di lavoratori con retribuzioni sempre più basse. Mettendo pratica tale teoria, il surplus degli immigrati sarà dato dalla formula per l'area del triangolo evidenziato in blu che sarà pari a:

$$\text{Surplus Immigrati} = \frac{1}{2} * (W_0 - W_1) * (M - N)^{200}.$$

Tale numero andrà messo a confronto con il reddito nazionale perciò sarà:

Surplus Immigrati/ Reddito nazionale

Il caso appena analizzato si presenta in una modalità estrema come i precedenti, infatti viene dato per scontato che i lavoratori che arrivano dall'esterno abbiano le stesse competenze e ricoprono i ruoli allo stesso modo dei lavoratori nazionali; non solo, tali condizioni potrebbero non valere in determinati ambienti in cui il mercato potrebbe essere già saturo con salari già al minimo storico. Infatti, in questi teoremi, non viene analizzato l'effetto sociale conseguente ad una diminuzione generale delle retribuzioni come conseguenza dell'arrivo del lavoratore straniero, o il risultato di minori opportunità date dal flusso migratorio. Infine, analizzando la situazione soltanto dal punto di vista teorico, e con l'obiettivo del profitto sopra ogni altro aspetto, si rischia di perdere il contesto di socialità per il quale in Europa, come nel resto del mondo, si è tanto combattuto.

A questo punto si analizza nella pratica l'effetto dei lavoratori migranti nella situazione italiana²⁰¹: nel 2016 il totale degli immigrati regolari corrispondeva a circa 5 milioni, con 2.4 milioni di occupati regolarmente. Il totale della ricchezza apportata corrispondeva a 8,8% del reddito nazionale totale. Il salario medio di un immigrato è di circa € 800, 30% in meno di un suo pari lavoratore locale. I dati per valore aggiunto suddivisi per settore²⁰² vedono, al primo posto, il settore manifatturiero con una percentuale di 20,5% seguito dalle Costruzioni 9,3%.

²⁰⁰ Borjas G. J. *Labor Economics*, pag 317

²⁰¹ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-10-26/migranti-5-milioni-regolari-italia-producono-88percento-ricchezza-113809.shtml?uuid=AELGx1vC>

²⁰² <http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2016-10-12/i-lavoratori-immigrati-muovono-pil-e-pagano-italiani-640mila-pensioni-113104.shtml?uuid=ADwBotaB>

CAPITOLO 3 – Mercato italiano

3.1 Focus mercato italiano: quadro normativo.

La giurisdizione varia in base ai settori, perciò sono presenti diverse tipologie di competenze, in cui la giurisdizione viene suddivisa tra Europa, Italia, o a entrambe. Anche per i settori in cui la competenza spetta esclusivamente all'Italia, l'Unione Europea ha una funzione di promozione. Per esempio, in materia di occupazione e affari sociali, la Commissione Europea incoraggia azioni come la creazione di opportunità, il ridurre le diversità nel mercato, o il sostegno alla competitività economica²⁰³. Questa funzione però non ha nessun obbligo legislativo, ma soltanto una mera indicazione di obiettivi e analisi per puntare al benessere comune ed eliminare il più possibile il divario tra Paesi²⁰⁴. Oltre a ciò, l'Unione Europea, in determinate materie, ha anche una funzione di sostegno e completamento dell'azione del paese membro, e non solo di promozione²⁰⁵. Rientra in questo settore l'industria: infatti, attraverso la sua attività, l'UE mira ad aiutare le piccole medie imprese, che sono ben 23 milioni in Europa, grazie ad un accesso più agevole a finanziamenti e a mercati, eliminando ostacoli e barriere nazionali ancora oggi presenti²⁰⁶. Si deve considerare, quindi, che, anche se la competenza in determinate aree spetta unicamente all'Italia, principalmente le orme seguite sono quelle imposte dall'Unione Europea, che attraverso promozioni o collaborazioni, detta la strada per un benessere comune e per l'eliminazione dei divari presenti nel territorio europeo.

Come anticipato in precedenza, rientrano dentro le competenze esclusive dell'Italia le materie riguardanti l'occupazione e gli affari sociali²⁰⁷. La giurisdizione viene attuata attraverso politiche incentrate su obiettivi quali: semplificare la transizione dalla scuola al lavoro, aumentare le opportunità di lavoro e di circolazione dei lavoratori, migliorare i livelli di sicurezza sociale e di protezione per le persone aventi disabilità, e infine, diminuire la povertà nazionale²⁰⁸. All'interno di questa area, si colloca il diritto del lavoro, infatti, le decisioni riguardanti la sicurezza nell'ambiente lavorativo, l'orario e la retribuzione vengono prese dallo Stato, e l'Unione Europea può solo consigliare o svolgere un'azione di coordinamento in risposta ad una determinata problematica.

²⁰³ https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_it

²⁰⁴ Un esempio è dato dall' aumento dell'occupazione del 75%, tra la popolazione in età lavorativa tra i 20 e i 64 presente nella strategia Europa 2020, o accrescere la condizione economica di almeno 20 milioni di persone.

²⁰⁵ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 6

²⁰⁶ https://europa.eu/european-union/topics/enterprise_it

²⁰⁷ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 5

²⁰⁸ https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_it

Rientra in queste materie la direttiva 2014/67/UE²⁰⁹ sul lavoratore distaccato, con la conseguenza che avrà difformi applicazioni nei diversi paesi membri, poiché ogni stato l'applicherà secondo la giurisdizione nazionale. In Italia, tale materia, era regolata dal decreto legislativo n. 72/2000, norma che aveva recepito la direttiva 96/71/CE, subendo però numerose critiche. Il problema principale riguardava le condizioni di lavoro, descritte all'articolo 3, comma 1, in cui veniva specificato che al lavoratore distaccato venivano applicate le *“medesime condizioni di lavoro derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale”* applicabili ai dipendenti che effettuavano le stesse attività nel luogo in cui il lavoratore era distaccato. Questo rappresentava un elemento di parità tra lavoratore distaccato e lavoratore interno²¹⁰, però non era specificato il momento in cui si doveva applicare il contratto collettivo²¹¹. Infatti, il contratto che si applicava era il contratto di categoria alla quale essi dipendevano e non quello in cui era basata l'attività del distacco, e quindi andava in contrasto con la caratteristica di non discriminazione con il lavoratore interno²¹².

Un altro problema dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 72/2000, era rappresentato dalla sua formulazione. Esso si presentava troppo generale e basato sulla contrattazione collettiva, rispetto alla normativa europea 96/71/CE²¹³. Al contrario, l'articolo 3 della normativa comunitaria limitava l'applicazione della contrattazione collettiva di applicazione generale dello stato ospitante soltanto ai commi a) e g)²¹⁴.

Il decreto legislativo n. 72/2000 è stato in seguito abrogato e sostituito dal decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, riguardante appunto tutte le imprese con sede legale in un altro stato membro che, nell'attuazione della propria attività, distaccano i lavoratori in Italia a favore di un altro destinatario, pur mantenendo dei legami tra l'impresa estera e il lavoratore distaccato²¹⁵. Questa nuova normativa è nata con l'obiettivo di colmare le sempre maggiori differenze presenti

²⁰⁹ Applicazione della Direttiva 96/71/CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

²¹⁰ Balandi G.G. *La Direttiva comunitaria*, pag. 124

²¹¹ Carinci F. Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'unione europea*, Pag. 163. Per contratti collettivi si intende: i contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative e i contratti collettivi, applicabili ai lavoratori che svolgono un'attività analoga

²¹² Per questo motivo secondo S. Sciarra e B. Caruso, nel libro *Il Lavoro Subordinato*, pag. 581: “la direttiva non sancisce il principio di parità di trattamento tra lavoratori distaccati e lavoratori dipendenti dall'impresa appaltante, non garantendo esso di per sé che imprese di servizi nazionali e straniere siano nelle medesime condizioni di concorrenza”

²¹³ Direttiva 96/71/CE, articolo 3, comma 1, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

²¹⁴ Venturi D. *Il distacco transnazionale di lavoratori, luci e ombre del decreto legislativo n. 136/2016*, pag. 18. Consultabile: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/31733/mod_resource/content/0/wp_2018_2_venturi.pdf

²¹⁵ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 1, consultabile: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_17_luglio_2016_n.136.pdf

nel paese tra lavoratori stranieri e interni causate da un decreto legislativo precedente, avente notevoli lacune. Quindi, a causa di una maggiore concorrenza tra imprese, che ha comportato l'aumento del dumping sociale in Italia²¹⁶, il vecchio decreto è stato sostituito, e, grazie a quello nuovo, le attività di controllo e monitoraggio sono svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive, con l'obiettivo di un maggiore e miglior flusso delle informazioni tra i diversi soggetti che partecipano al distacco²¹⁷. L'organismo di controllo è composto da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori del lavoro, due rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di cui uno adibito a presidente dell'osservatorio, un rappresentante dell'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive, un rappresentante Inps, un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri e infine, un rappresentante dell'Istituto previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015²¹⁸.

Al Ministero del Lavoro spetta anche il compito di monitorare la situazione con il fine di garantire il rispetto delle condizioni del lavoratore distaccato specificate all'articolo 7 del D. Lgs. n.136 e pubblicate nel sito del Ministero del Lavoro: le condizioni di lavoro e occupazionali per i lavoratori distaccati, i contratti collettivi applicabili, la modalità per sporgere la denuncia di atti non conformi alla legge, i soggetti da cui le imprese e i lavoratori possono ottenere informazioni riguardanti i diritti e gli obblighi. Inoltre, al Ministero si aggiunge un altro organo di sicurezza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con una funzione di controllo, attraverso ispezioni all'impresa non adempienti alla normativa. Le ispezioni iniziano solo dopo lo scambio di informazioni tra amministrazioni analoghe dei paesi, che avvengono attraverso il sistema d'Informazione del Mercato Interno (IMI)²¹⁹, o per via telematica, e dovranno obbligatoriamente avere le caratteristiche di proporzionalità e non discriminazione rispetto agli altri stati membri dell'Unione Europea²²⁰. Per questo motivo, l'ispettorato ha il fine principale di promuovere una più efficace cooperazione amministrativa tra imprese e autorità competenti di altri stati, anche attraverso accordi bilaterali²²¹.

²¹⁶ <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2017/02/17/distacco-lavoratori-in-ambito-europeo-adempimenti-e-sanzioni-per-le-aziende>

²¹⁷ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 6, comma 1, consultabile: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 17 luglio 2016 n.136.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto%20Legislativo%2017%20luglio%202016%20n.136.pdf)

²¹⁸ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 6, comma 2, consultabile: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 17 luglio 2016 n.136.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto%20Legislativo%2017%20luglio%202016%20n.136.pdf)

²¹⁹ http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_it.htm

²²⁰ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 11, consultabile: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 17 luglio 2016 n.136.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto%20Legislativo%2017%20luglio%202016%20n.136.pdf)

²²¹ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 8, comma 1, consultabile: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 17 luglio 2016 n.136.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto%20Legislativo%2017%20luglio%202016%20n.136.pdf)

Queste tipologie d'accordi, di solito, sono istituiti tra Italia e paesi che non facenti parte dell'Unione Europea, e hanno gli obiettivi di: supportare la legislazione vigente, garantire le reciprocità tra gli stati e un trattamento adeguato per tutti i lavoratori distaccati, evitare maggiori costi per le imprese, e assicurare un esatto passaggio dei contenuti delle norme²²². A questi si aggiungono anche gli obiettivi rientranti nel settore della migrazione, per esempio una maggiore collaborazione tra amministrazioni nella gestione del flusso migratorio con un fine lavorativo, tra Italia e paesi in cui esistono alti indici di migrazione, o una più alta selezione della manodopera straniera e qualificata utile al mercato del lavoro Italiano, o una condivisione di strumenti e programmi²²³.

Significativo, per le materie trattate, è l'accordo bilaterale tra Albania e Italia, in materia di lavoro. All'articolo 2 viene specificato che *“le autorità competenti collaboreranno per la regolazione e l'organizzazione dei flussi di lavoratori migranti tra i due Paesi e faciliteranno il reclutamento e l'inserimento dei cittadini dell'altra Parte nel mercato del lavoro interno in caso di carenza di manodopera locale”*. Tale articolo presenta un collegamento diretto con il flusso migratorio dei lavoratori tra i due paesi, anche se non viene specificato qual è il limite di carenza della manodopera locale, e non viene nemmeno specificato nell'accordo quando questo avviene, creando dubbi e critiche al riguardo. Oltre a ciò, nell'accordo viene precisato che lo scambio di informazioni tra i due paesi sarà continuo, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di domanda e offerta tra i due stati, anche sostenendo e facilitando gli organismi di competenza nel loro lavoro di monitoraggio e salvaguardia delle condizioni del mercato del lavoro²²⁴. Infine, se le condizioni del mercato lo permetteranno, viene assicurato che la parte italiana accetterà con favore il flusso di manodopera albanese²²⁵.

Per ciò che concerne, invece, l'applicazione di un minimo salariale, l'Italia rientra nel gruppo, insieme a Austria, Cipro Danimarca, Finlandia e Svezia, in cui non è presente nessun limite alla retribuzione se non quello dato dalla Costituzione all'articolo 36²²⁶. Per tradizione, l'incarico di fissare la retribuzione dei lavoratori, spetta ai contratti collettivi nazionali, che corrispondono ad

²²² <http://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/224-vs-2015-0013-enacting-enable-cooperation-and-mutual-learning-for-a-fair-posting-of-workers.html>

²²³ <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/accordi-bilaterali/Pagine/Attivita-e-servizi.aspx>

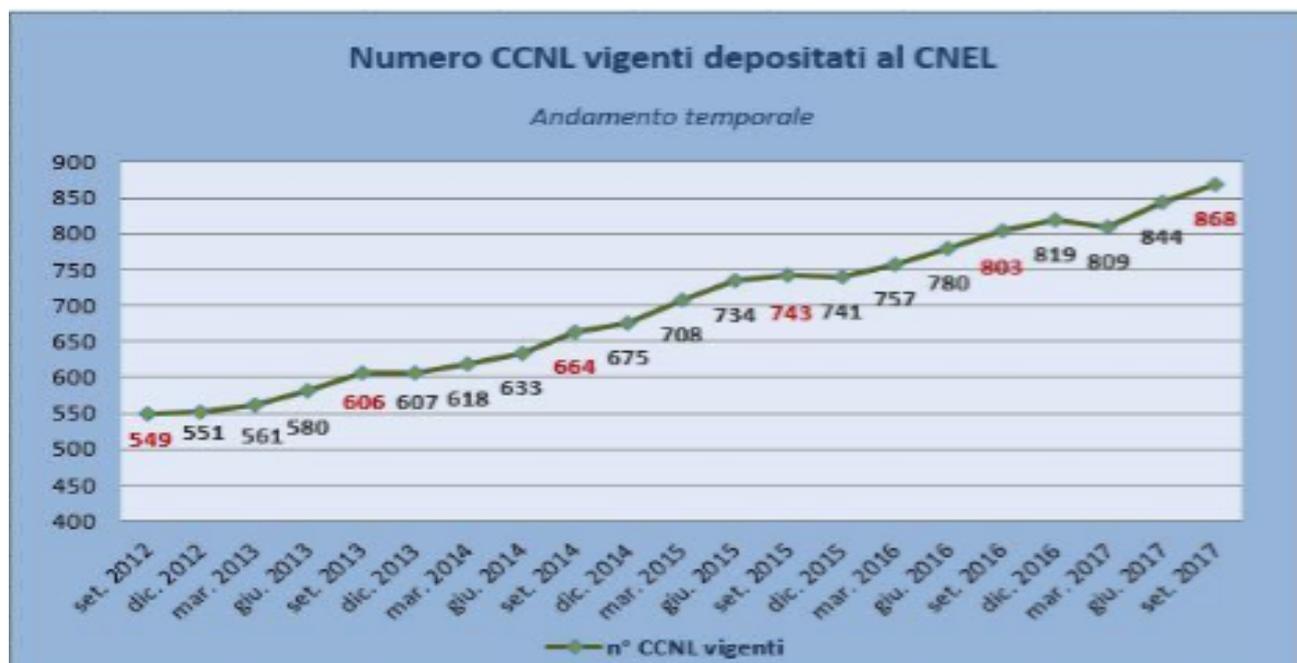
²²⁴ Accordo Bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica Italiana e il Consiglio dei Ministri della Repubblica di Albania, Articolo 6

²²⁵ Accordo Bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica Italiana e il Consiglio dei Ministri della Repubblica di Albania, Articolo 3. Consigliato anche l'Accordo Bilaterale tra Governo della Repubblica Italiana e il Consiglio dei Ministri della Repubblica di Moldova in materia migratoria per motivi di lavoro, in Articolo 2 si presenta molto simile.

²²⁶ Cioè proporzionata alla quantità del lavoro svolto o comunque sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

accordi tra imprese e sindacati. Infatti, in Italia esistono 868²²⁷ contratti collettivi nazionali che regolano la maggior parte dei settori lavorativi²²⁸.

Figura 12: Contratti collettivi nazionali



https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Eventi/ArtMID/703/ArticleID/113/Rapporto-sul-Mercato-del-Lavoro-e-Contrattazione-Collettiva-2016-2017---Aggiornamento_grafici_tabelle_archivio

Da molto tempo, l'istituzione del salario minimo legale divide gli studiosi e la politica, tra chi è favorevole e chi, al contrario, lo vede come una normativa controproducente. I principali detrattori sono costituiti dai sindacati dei lavoratori e da Confindustria, che rappresenta un sindacato delle imprese²²⁹. I primi vedono nel salario minimo legale una normativa in grado di diminuire notevolmente il potere della contrattazione collettiva, perché la retribuzione del lavoratore non corrisponderebbe più ad una conseguenza della dinamicità del mercato, perdendo così la caratteristica fondamentale di poter rispondere ai cambiamenti delle variabili macroeconomiche o di andamento dei settori²³⁰; a questo si aggiunge, inoltre, una diminuzione del potere dei sindacati, che vedono nell'istituzione del minimo salariale legale la perdita di un elemento di competenza. Al contrario, la controproposta di alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori corrisponde ad

²²⁷ Ultimo report settembre 2017

²²⁸ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/salario-minimo-legale-contrarie-imprese-e-sindacati-meglio-contrattazione-150349.shtml?uuid=AEJsrfeD>

²²⁹ http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/chisiamo/Chisiamo!/ut/p/a/1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NjLz8ff2MDBxNvHzdPV0djd09zYEKIpEVuPuEGhg4WgRZOhs6GRI6xsQp98AB3AkqD9cPwpVCZoLLA0JKAA5EawAjsxKckMjDDI9FQFBDeY-/d15/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

²³⁰ <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-01-15/i-sindacati-salario-minimo-contrattuale-074556.shtml?uuid=ACBIOcAC>

un'estensione *erga omnes* dell'articolo 39 della Costituzione²³¹, cioè un aumento per quanto riguarda l'area di competenza, dando così di fatto, maggior potere ai sindacati²³².

Confindustria, anche se con motivazioni diverse, condivide lo stesso punto di vista: infatti individua nel salario minimo legale la diminuzione della competenza decisionale delle imprese. Se per ciò che riguarda la contrattazione collettiva, l'impresa, insieme ai sindacati, gioca un ruolo fondamentale nella decisione della retribuzione da offrire al lavoratore, con un salario minimo legale potrebbe esserci la perdita di questo ruolo dell'impresa con i sindacati, a favore dello Stato²³³. Inoltre, come le organizzazioni sindacali, Confindustria è favorevole a un mantenimento della contrattazione collettiva, perché l'importo del salario minimo legale dovrebbe essere uguale in tutte le aree, senza distinzioni di settore, categoria o qualifica del lavoratore; al contrario, la retribuzione minima data dalla contrattazione si dimostra più flessibile, perché personalizzata per la categoria o per il settore di riferimento del lavoratore²³⁴.

I favorevoli all'istituzione del salario minimo legale in Italia sono rappresentati principalmente dal Partito Democratico e dal Presidente dell'Inps Tito Boeri. Entrambi vedono nella retribuzione minima legale un passo verso il cambiamento, poiché, nei paesi dov'è già presente tale normativa, essa ha avuto effetti positivi sull'occupazione e in generale sull'economia del lavoro²³⁵. Dal grafico a pagina 42, si può vedere come in tutti gli stati il salario minimo legale aumenta con il passare del tempo. Inoltre, viene preso in considerazione il peso delle organizzazioni sindacali, descritto come *sovrastimato*²³⁶ rispetto al suo peso reale nel mercato del lavoro. Infine, il salario minimo legale dovrebbe essere istituito in risposta al vero problema che sta alla base della crisi dei sindacati e di conseguenza dei contratti collettivi nazionali: i contratti pirata²³⁷. Con questo termine si intende una tipologia di contratti che prevedono clausole diverse rispetto a quelli ordinari (ad esempio con retribuzioni molto più basse o *welfare* inesistente), che di solito sono sottoscritti da sindacati meno rappresentativi o creati appositamente²³⁸.

²³¹ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 39: riguardante l'organizzazione sindacale.

²³² <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-01-15/i-sindacati-salario-minimo-contrattuale-074556.shtml?uuid=ACBIOcAC>

²³³ Confindustria, Audizione 3 ottobre 2017, XI Comm. Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, consultabile: <http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/5d8fb5ff-b5db-4be5-9331-1581b68ef541/Audizione+salario+minimo+3.10.2017.pdf?MOD=AJPERES>

²³⁴ Confindustria, Audizione 3 ottobre 2017, XI Comm. Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, consultabile: <http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/5d8fb5ff-b5db-4be5-9331-1581b68ef541/Audizione+salario+minimo+3.10.2017.pdf?MOD=AJPERES>

²³⁵ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/lavoro-pd-rilancia-salario-minimo-legale-i-9-e-10-euro-l-ora-085651.shtml?uuid=AENNVQeD>

²³⁶ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-14/lavoro-boeri-serve-salario-minimo-legale-tutti-153729.shtml?uuid=AEvrp8SC>

²³⁷ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/lavoro-pd-rilancia-salario-minimo-legale-i-9-e-10-euro-l-ora-085651.shtml?uuid=AENNVQeD>

²³⁸ <http://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/pirata.html>

Nell'ordinamento italiano la competenza in materia di concorrenza spetta all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato che ha il compito di controllo della legge numero 287/1990, basata su:

- intese restrittive della concorrenza, cioè accordi tra imprese, consorzi o associazioni di imprese che hanno l'obiettivo di *“impedire, restringere o falsare in maniera consistente il gioco della concorrenza all'interno del mercato nazionale o in una sua parte rilevante”*²³⁹;
- abusi di posizione dominante, cioè utilizzare la propria condizione di potere per imporre i prezzi d'acquisto, impedire la produzione o l'accesso al mercato, applicare diverse condizioni di mercato per prestazioni equivalenti²⁴⁰;
- operazione di concentrazione con l'obiettivo di diminuire o eliminare del tutto concorrenza sul mercato, quando cioè, due o più imprese, attraverso una fusione, hanno il potere di controllo sul mercato²⁴¹.

Tale organismo è un organo collegiale, composto da un presidente e da altri due membri nominati secondo l'accordo tra Presidenti del Senato e Camera dei deputati, della durata di sette anni, senza possibilità di un secondo mandato²⁴². L'Autorità ha diritto di comunicare con tutte le pubbliche amministrazioni e gli uffici pubblici e, inoltre, può richiedere alle stesse, collaborazione e informazioni nello svolgimento della propria attività²⁴³. I poteri dell'Autorità possono suddividersi in due tipologie: di accertamento o di qualificazione, rispetto ai comportamenti delle imprese.

Questi comportamenti possono essere regolari o irregolari in riferimento alla normativa della concorrenza a cui, se il soggetto in questione è colpevole del reato, possono seguire sanzioni pecuniarie²⁴⁴. A questa tipologia di poteri, nella quale l'Autorità può essere vista come un giudice, si aggiunge anche un'altra importante funzione: infatti detiene anche il compito di controllo rispetto al Parlamento e il Governo. Secondo la legge numero 287/1990, articolo 21, comma 1, infatti, questa Autorità è *“legittimata ad agire in giudizio contro gli atti amministrativi generali, i regolamenti ed i provvedimenti di qualsiasi amministrazione pubblica che violino le norme a tutela della concorrenza e del mercato”*. Questo avviene attraverso un parere motivato entro 60 giorni,

²³⁹ Legge numero 287/1990, Articolo 2, comma 2, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴⁰ Legge numero 287/1990, Articolo 3, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴¹ Legge numero 287/1990, Articolo 5, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴² Legge numero 287/1990, Articolo 10, comma 2, modificato il numero dei compenti attraverso la Legge 22 dicembre 2011, n. 214, Articolo 23, comma 1, consultabile: https://www.cliclavoro.gov.it/normative/legge_22_dicembre_2011_n.214.pdf

²⁴³ Legge numero 287/1990, Articolo 10, comma 4, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴⁴ Cardì E. *Mercati e Istituzioni in Italia*, pag. 69

alla quale la pubblica amministrazione deve conformarsi²⁴⁵. Inoltre, il Presidente del Consiglio dei Ministri può richiedere una consultazione con l’Autorità, nel caso in cui delle iniziative legislative, abbiano degli effetti quali: opprimere una determinata attività o l’accessibilità al mercato, stabilire i diritti, con la caratteristica di essere esclusivi, in determinate aree, stabilire modalità generalizzate per ciò che riguarda prezzi e condizioni di vendita²⁴⁶.

Importante a questo punto è quantificare la portata delle azioni dell’Autorità. Nel 2017 sono stati condotti dieci procedimenti per intese, dodici per abuso di posizione dominante, e tre in materia di concentrazione²⁴⁷. Per ciò che riguarda gli articoli 21 e 22, cioè l’attività di segnalazione e consultiva, il numero è pari a 87 procedimenti, così suddivisi tra i vari settori:

Figura 13: Azioni AGCM

Energia	13
Comunicazioni	11
Credito	5
Agroalimentare	4
Trasporti	16
Servizi	38
TOTALE	87

Riproduzione personale, dati: Relazione Annuale AGCM, pag.58, consultabile: http://www.agcm.it/component/joomdoc/relazioni-annuali/relazioneannuale2017/Relazione_annuale_2018.pdf/download.html

Si precisa che l’Autorità ha competenza su condotte illegali da parte d’imprese, entro determinate soglie di ricavi, all’interno dei confini italiani. Se tali comportamenti superano le soglie istituite, la competenza spetta alla Commissione UE²⁴⁸.

3.1.1. Settore trasporti

In Italia, il problema del dumping sociale è legato soprattutto al settore dei trasporti. Il trasporto, dal punto di vista contrattuale, è disciplinato dall’ordinamento italiano attraverso l’articolo 1678 del Codice Civile²⁴⁹.

²⁴⁵ Legge numero 287/1990, Articolo 21, comma 2, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴⁶ Legge numero 287/1990, Articolo 22, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

²⁴⁷ Relazione Annuale AGCM, pag.53, consultabile: http://www.agcm.it/component/joomdoc/relazioni-annuali/relazioneannuale2017/Relazione_annuale_2018.pdf/download.html

²⁴⁸ Cardì E. *Mercati e Istituzioni in Italia*, pag. 73

²⁴⁹ Attraverso l’Articolo 1678 del Codice Civile, il trasporto viene definito come il contratto mediante il cui “*un vettore si obbliga, verso corrispettivo [2761], a trasferire persone [1681] o cose [1683] da un luogo ad un altro [2951]*”

Il mercato di questo settore, in Italia, si presenta in una situazione complessa, soprattutto per il problema dato dalla presenza di lavoratori provenienti da altri paesi, con una tipologia di contratti ambigui o illegali, costituiti per aggirare le normative vigenti. In questo caso, il problema consiste nella tipologia legata al lavoratore distaccato da un altro paese membro dell'Unione Europea, in particolare Polonia, Romania, Slovacchia, Bulgaria²⁵⁰. Infatti, come analizzato da Confraspporto²⁵¹, associazione delle imprese di autotrasportatori, i paesi dell'Est, tra il 2005 e il 2015 hanno aumentato la propria quota di mercato dal 15% al 55%, mentre l'Italia è scesa dal 36,4% al 13,4%, con una perdita corrispondente al 69% delle tonnellate di merci trasportate da veicoli italiani²⁵². Il dumping sociale nei trasporti, che si presenta soprattutto laddove si utilizza la tipologia contrattuale del distacco, è regolato in Italia dal decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, all'articolo 1, comma 4, in cui si osserva: *“nel settore del trasporto su strada, il presente decreto si applica anche alle ipotesi di cabotaggio”*.

Per cabotaggio si intende una tipologia di trasporto su strada, effettuata per conto di terzi, da un vettore in uno stato membro ospitante, con la caratteristica fondamentale della temporaneità²⁵³. Tale pratica può comprendere sia il trasporto di merce che di persona²⁵⁴, con caratteristiche molto simili alla definizione di distacco. Infatti, entrambe riguardano lo spostamento in un altro paese membro, ma soprattutto hanno un inizio e una fine in un arco temporale ben delimitato. Il cabotaggio è definito dal regolamento n. 1072/2009 CE, in cui vengono specificati tutti gli aspetti di questa modalità di trasporto stradale, come l'arco temporale, che corrisponde ad un massimo di sette giorni dal momento dell'arrivo con la merce nel paese ospitante, e un limite di tre trasporti²⁵⁵. Attraverso le Norme Applicabili del trasporto di cabotaggio viene data totale competenza allo stato membro ospitante in determinate aree quali²⁵⁶: le condizioni che disciplinano il contratto di trasporto, i pesi e le dimensioni dei veicoli stradali, le disposizioni relative al trasporto di talune categorie di merci, in particolare merci pericolose, derrate deperibili e animali vivi, il tempo di guida e i periodi di riposo, che non devono superare le nove ore giornaliere o comunque le cinquantasei ore settimanali²⁵⁷, e

²⁵⁰ http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-10-24/al-mercato-dumping-come-funziona-lavoro-distaccato-europa-122850_PRV.shtml?uuid=AEivfWuC

²⁵¹ <http://www.confraspporto.it/storia.html>

²⁵² http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-10-24/al-mercato-dumping-come-funziona-lavoro-distaccato-europa-122850_PRV.shtml?uuid=AEivfWuC

²⁵³ Regolamento CE n. 1073/2009, Articolo 2, comma 7, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32009R1073>

²⁵⁴ Per quanto riguarda le merci il regolamento CE vigente è il n. 1072/2009, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>. Per le persone 1073/2009.

²⁵⁵ Regolamento CE n. 1072/2009, Articolo 8, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

²⁵⁶ Regolamento CE n. 1072/2009, Articolo 9, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

²⁵⁷ Regolamento (CE) n. 561/2006, Articolo 6, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32006R056>

l'IVA sui servizi di trasporto. Altro punto fondamentale della normativa è rappresentato dalle Procedure di Salvaguardia, nelle quali viene specificato che, in caso di grave pregiudizio causato dall'attività di cabotaggio ad uno stato membro, la vittima può denunciare alla Commissione UE l'atto, e comunicare le relative soluzioni che intende adottare. Per grave pregiudizio, in questo caso, si intende un turbamento del mercato dei trasporti nazionali dato dall'attività di cabotaggio o comunque da attività illegali, tale per cui l'offerta eccede di gran lunga la domanda presente nel mercato nazionale, causando squilibri finanziari e il fallimento di un numero elevato di trasportatori²⁵⁸. Dopo aver esaminato il caso in questione, la Commissione deciderà se attuare o meno misure di salvaguardia a favore dello stato membro ospitante (dove cioè ha sede legale l'impresa), che sono costituite principalmente da due sanzioni contro il paese membro di stabilimento: ritiro temporaneo o permanente della licenza comunitaria²⁵⁹ e ritiro temporaneo o permanente delle copie certificate della licenza comunitaria²⁶⁰. Le sanzioni, inoltre, possono colpire anche lo stato ospitante, per gravi infrazioni ai regolamenti vigenti, solo se il soggetto denunciante fornisce determinate informazioni alla Commissione quali: la descrizione dell'infrazione e la data e l'ora in cui è stata commessa; la categoria, il tipo e la gravità dell'infrazione; le sanzioni imposte e le sanzioni eseguite²⁶¹. Questo secondo caso si presenta meno frequente rispetto a quello precedente, dovuto al fatto che, per il soggetto denunciante, risulta difficile procurarsi determinate informazioni.

Nel campo di applicazione della normativa, all'articolo 1 citato in precedenza, viene utilizzato il termine *anche* senza però nominare o descrivere le altre attività legate al trasporto e tutelate dalla legge del distacco internazionale. Tale regolamento, si suppone, non includerebbe la pratica dei trasferimenti internazionali²⁶² ai quali la pratica del distacco non si applica, ma bensì dovrebbe indicare, due attività già nominate nel decreto legislativo n. 136²⁶³. La prima rientra nel trasferimento di lavoratori tra imprese appartenenti allo stesso gruppo, anche chiamate attività

²⁵⁸ Regolamento CE n. 1072/2009, Articolo 9, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

²⁵⁹ Come istituito dal Regolamento CEE n. 881/92, con questo termine si fa riferimento al documento rilasciato dallo Stato di stabilimento, che autorizza il dipendente a svolgere la sua attività di autotrasportatore in uno Stato della CE, in conformità della normativa comunitaria e quella nel Paese membro, ad effettuare autotrasporti internazionali di merci

²⁶⁰ Regolamento CE n. 1072/2009, Articolo 12, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

²⁶¹ Regolamento CE n. 1072/2009, Articolo 13, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

²⁶² Regolamento (CE) n. 1073/2009, Articolo 2 in cui vengono definiti trasporti internazionali: “gli spostamenti dei veicoli, i cui punti di partenza e di arrivo siano situati in due Stati membri diversi, con o senza transito attraverso uno o più Stati membri o paesi terzi”, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32009R1073>

²⁶³ Decreto Legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, Articolo 1, consultabile: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_17_luglio_2016_n.136.pdf

infragrupo o infra-societarie, mentre la seconda riguarda le agenzie di somministrazione, con sede in un altro paese membro, che distaccano il lavoratore presso un'impresa avente un'unità produttiva in Italia.

La modalità del distacco infragrupo consente ad un lavoratore di trasferirsi in un altro paese, per un periodo di tempo limitato, presso un'entità ospitante²⁶⁴ appartenente allo stesso gruppo²⁶⁵. Come regolato dal decreto legislativo n. 253 del dicembre 2016, articolo 27- quinquies comma 2, tra il dipendente e l'impresa deve esistere un legame contrattuale di almeno tre mesi. Inoltre, il lavoratore deve svolgere particolari qualifiche o ruoli all'interno dell'impresa, come ad esempio dirigente, lavoratore specializzato, lavoratore in formazione²⁶⁶.

Il contratto di somministrazione è descritto dal decreto legislativo n. 276 del 2003, in cui, all'articolo 2, viene definito come una fornitura di manodopera, di tipo professionale, che può essere di una durata definita o a tempo indeterminato. Questa erogazione può avvenire da parte di un soggetto, chiamato utilizzatore, che richiede ad un altro soggetto, denominato somministratore, una determinata tipologia di lavoratore²⁶⁷. Viene specificato, inoltre, che per tutta la durata del contratto di somministrazione la manodopera svolgerà la propria attività sotto la gestione e il controllo dell'utilizzatore²⁶⁸.

Il decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, articolo 1, quindi, si presenta in una forma generale, non nominando specificamente tutte le attività regolate, perché la materia si presenta molto vasta. Infatti, per quanto riguarda il cabotaggio, esistono anche altre modalità simili, come ad esempio il trasporto combinato²⁶⁹. Lo stesso vale per le due supposizioni fatte, concernenti le agenzie di somministrazione e i trasferimenti infragrupo, ai quali si potrebbe aggiungere anche l'appalto di servizi. Va, infine, ricordato che, in caso di dubbi o attività al limite della regolarità, in cui il regolamento comunitario riscontra problematiche di vario genere, è in vigore il regolamento CE n. 593 del 2008, attraverso il quale, qualora la normativa comunitaria non sia applicabile, si utilizzerà quella del paese in cui ha avuto luogo l'attività.

²⁶⁴ Questo termine è definito dall' Articolo 2359 del Codice Civile: "*Società controllate e società collegate. Sono considerate società controllate: le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. [...]*". Un esempio è dato dalle filiali o sedi estere.

²⁶⁵ Decreto Legislativo n. 253 del dicembre 2016, Articolo 27- quinquies, comma 2, consultabile: <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2017/01/253-2016-dlvo-ingresso-specializzati.pdf>

²⁶⁶ Decreto Legislativo n. 253 del dicembre 2016, Articolo 27- quinquies, comma 1, consultabile: <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2017/01/253-2016-dlvo-ingresso-specializzati.pdf>

²⁶⁷ Decreto Legislativo n. 276/2003, articolo 20, comma 1, consultabile: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>

²⁶⁸ Decreto Legislativo n. 276/2003, articolo 20, comma 2, consultabile: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>

²⁶⁹ Regolato dalla Direttiva 92/106/CEE del Consiglio, del 7 dicembre 1992, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31992L0106>

I motivi che portano all'utilizzo del dumping sociale e del cabotaggio illegale in questo settore sono molto critici. Infatti, se si mettono a confronto paesi come Italia, Regno Unito, Francia, Germania e Belgio, cioè della parte occidentale dell'Unione Europea, con paesi della parte orientale, quali Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Albania, Bulgaria, i costi operativi per un'impresa di trasporti saranno completamente diversi²⁷⁰. Ciò è causato dal fatto che i paesi dell'Europa occidentale hanno un'alta tariffa del lavoro, quindi il costo operativo più alto è rappresentato dalla manodopera, mentre, per quanto riguarda i paesi orientali, con un basso livello salariale, il costo maggiore è dato dal carburante. Per rispondere a questo svantaggio, molti paesi dell'Europa occidentale, tra cui l'Italia, aggirano le leggi europee, come i regolamenti 1072/2009 e 1071/2009 (CE), e le direttive riguardanti il distacco. Ciò avviene attraverso soprattutto società di comodo, anche chiamate *Letter Box Companies*²⁷¹, che posso essere definite come organizzazioni istituite in un paese membro dell'Unione Europea, con la durata di vita media pari a due anni, nelle quali i lavoratori che cambiano contratti per circa ogni 6 mesi²⁷², al fine principale di avere un risparmio. Tale risparmio è dato da un trattamento più agevole del regime salariale dei propri dipendenti, ma non solo, anche da una minor pressione fiscale. Tale modalità di dumping sociale è una forma di distacco fittizia. Infatti, attraverso questo pratica, l'imprenditore applica ai dipendenti la normativa vigente dello stato in cui si è spostato, continuando la sua attività nel paese d'origine attraverso lavoratori distaccati, che però non avranno più un trattamento corrispondente alla categoria di lavoratori non distaccati.

Il caso *Vos Transport* è un chiaro esempio di impresa di comodo. Questa impresa di trasporti olandese, attraverso la pratica della *Letter Box Company*, in Romania e Lituania, ha eluso la normativa vigente in materia di sfruttamento di lavoratori e norme riguardanti il distacco²⁷³.

Al problema dell'impresе di comodo si è cercato di rispondere con la nuova direttiva CE n. 2014/67 del 2014, recepita in Italia dalla d.lgs. n.136 del 2016, attraverso un aumento dell'autenticità della sede nella quale avviene il distacco. In tale normativa, chiamata anche *Enforcement*, viene specificato che l'impresa con sede in un altro stato membro non rappresenta un'impresa di comodo se²⁷⁴: costituisce una propria sede legale e amministrativa per l'impresa; nella sede estera assume i lavoratori con la modalità del distacco o rappresenta il luogo da cui i

²⁷⁰ Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Il mercato interno del trasporto internazionale di merci su strada: dumping sociale e cabotaggio», consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A52015AE3722>

²⁷¹ Faggi S. *L'Europa unita contro il dumping sociale*

²⁷² L'impatto delle pratiche elusive attraverso società fittizie estere sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, Report Confederazione europea dei sindacati (CES), argomento Letter Box Company.

²⁷³ L'impatto delle pratiche elusive attraverso società fittizie estere sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, Report Confederazione europea dei sindacati (CES), argomento Letter Box Company.

²⁷⁴ Direttiva CE n. 2014/67, Articolo 4, comma 1, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067>

lavoratori sono distaccati (paese d'origine del distacco); è il luogo in base alla quale viene applicata le legge dei contratti stipulati dall'impresa; è la sede in cui svolge la sua attività economica principale e dove occupa il suo personale amministrativo. Vengono, inoltre, calcolati e analizzati sia la quantità di ciò che viene realizzato nel luogo, sia i contratti stipulati.

Queste caratteristiche vengono riportate anche nell'ordinamento italiano attraverso il decreto legislativo n. 136 del 2016, articolo 3, a cui viene aggiunto un altro punto, cioè il luogo in cui è avvenuta la registrazione alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o dov'è richiesta l'iscrizione ad un albo professionale. Indicazioni riguardo alle società di comodo sono presenti anche nel regolamento 1071/2009 (CE), in cui viene specificato che le imprese dovrebbero disporre di una sede effettiva e stabile nel paese membro.

Di seguito un esempio teorico di tale pratica: supponiamo che un'impresa italiana, presente nel settore dei trasporti, istituisca una filiale in Slovacchia. Il contratto, per i lavoratori assunti in Slovacchia, prevede che i lavoratori effettuino un numero preciso di settimane di lavoro in Italia con intervalli di una settimana nel paese d'origine, in questo caso la Slovacchia. Inoltre, ciascun dipendente distaccato, ha nella sede italiana l'accesso a strutture igienico-sanitarie della società, nonché un armadietto con il proprio nome, e un regolamento in italiano e in slovacco. Supponiamo, però, che da controlli degli organismi di tutela in seguito ad una denuncia, risulti che in realtà i dipendenti non rispettino tali tempistiche, ma anzi, stazionino più del dovuto in Italia, riposando nelle cabine dei veicoli. Oltre a ciò, è emerso che la società slovacca effettua solo trasporti affidate dalla casa madre e con mezzi, componenti la flotta, unicamente forniti da essa²⁷⁵. Questa impresa, dal punto di vista normativo, rappresenta una società di comodo, in quanto non è presente la caratteristica dell'autenticità riguardante la sede distaccata. Infatti, la filiale in Slovacchia non corrisponde ad una sede effettiva e stabile, o un luogo dove l'impresa attua la sua attività economica, ma bensì una società fantasma, utilizzata con il solo e unico scopo di avere un risparmio, dato da una diminuzione dei costi derivanti dalla manodopera straniera.

Altro caso particolare è rappresentato da *Il Gruppo Fagioli*, fondato in Italia nel 1955 come società di trasporti²⁷⁶. Nel 2007 ha fondato in Polonia la *Fagioli Polska*, con sede a Varsavia, con specializzazione nella trasmissione di elettricità e gas. Impegnata come subfornitore in Sardegna, in Italia, nel settore petrolifero ed energetico e lavori di trivellazione e offshore, la *Fagioli Polska* ha inventato una tipologia differente di distacco, attraverso la quale, i dipendenti italiani vengono convertiti in lavoratori polacchi distaccati senza mai aver messo piede in Polonia. Infatti, come si

²⁷⁵ Rielaborazione personale, del caso presente a pag. 79, nel documento: L'attività ispettiva nell'ambito del distacco transnazionale dei lavoratori nel trasporto stradale: una guida per le autorità di controllo, TRANSPRO Project, consultabile: http://www.tagliacarne.it/files/141031/guida_transpo_italiano.pdf

²⁷⁶ <http://www.stopsocialdumping.eu/case/65>

osserva dal contratto paragrafo 5, tutto ciò che non è regolato dal contratto, sarà regolabile secondo il Codice del Lavoro polacco.²⁷⁷ Tale caso si presenta significativo, in quanto, attraverso l'utilizzo di un'impresa fittizia, i lavoratori italiani lavorano a fianco dei lavoratori polacchi avendo la stessa tipologia di contratto, basata però, sulla regolamentazione contrattuale vigente in Polonia, con tutto ciò che ne consegue riguardo alla retribuzione e la sicurezza nel luogo di lavoro.

3.1.2. Settore Costruzioni

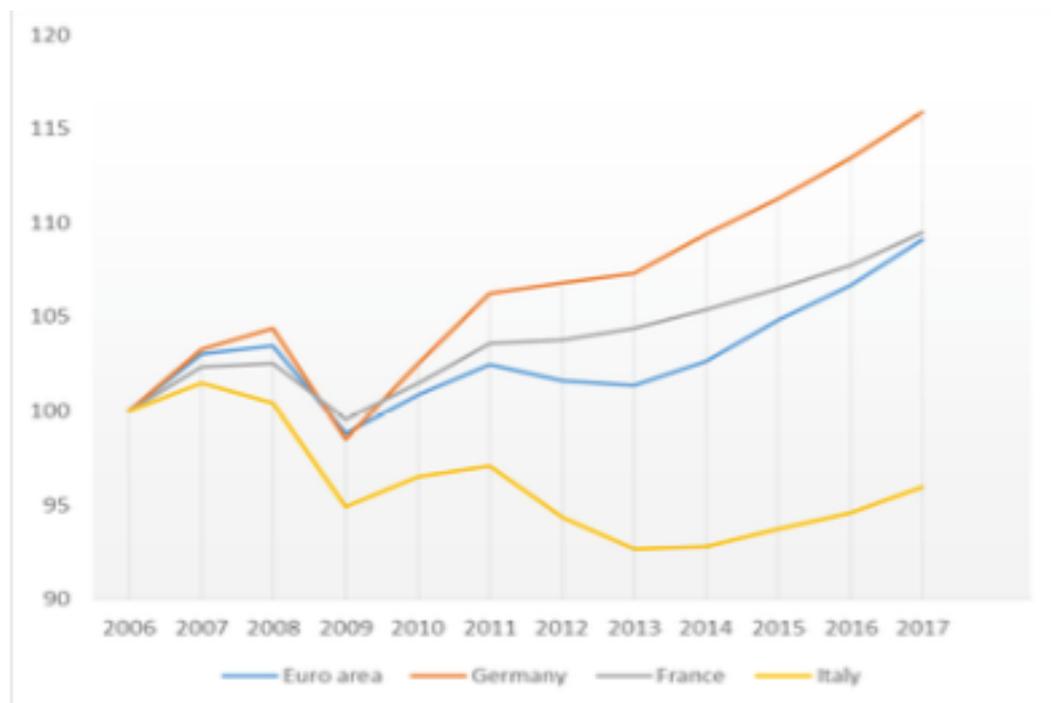
Un altro settore italiano colpito, negli ultimi anni, dal dumping sociale, è quello delle costruzioni. Esso rappresenta uno dei campi lavorativi più importanti in Italia, con circa 1 milione e 300 mila occupati, che producono un PIL pari al 9,6% di quello totale (nel 2017)²⁷⁸. Dopo il 2008, questo settore ha avuto un calo vertiginoso del volume degli affari, con una lenta crescita registrata proprio nel periodo 2016-2017. La risalita dalla crisi ha registrato un aumento dei profitti da parte dell'impresa, ma non un aumento degli occupati. Anzi, per ciò che riguarda i lavoratori, si è registrato solamente un aumento delle ore lavorate²⁷⁹. Ecco in seguito riportati gli aspetti economici di questo settore: come si può notare, nel 2008 si registra un calo generale dell'Euro Area, con paesi membri che però rispondono in maniera diversa alla crisi. Infatti, Germania e Francia hanno fin da subito una crescita molto superiore all'Italia.

²⁷⁷ <http://www.stopsocialdumping.eu/case/65>

²⁷⁸ 2° Rapporto FILLEA CGIL – FDV, “Andamento Settore Costruzioni”, aprile 2018, consultabile: http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/04/secondo-rapporto-andamento-settore-costruzioni-4-aprile-18_8113.pdf

²⁷⁹ 2° Rapporto FILLEA CGIL – FDV, “Andamento Settore Costruzioni”, aprile 2018, consultabile: http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/04/secondo-rapporto-andamento-settore-costruzioni-4-aprile-18_8113.pdf

Figura 14: Andamento settore costruzioni



2° Rapporto FILLEA CGIL – FDV, “Andamento Settore Costruzioni”, aprile 2018, pag. 2, consultabile: http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/04/secondo-rapporto-andamento-settore-costruzioni-4-aprile-18_8113.pdf

Come per il settore dei trasporti, anche per le costruzioni il problema principale riguarda la tipologia di distacco transnazionale fittizio. Già nel 2013, attraverso una manifestazione a Bruxelles contro il dumping sociale, i maggiori sindacati del settore (Filca- Cisl) hanno aderito all’iniziativa della Federazione Europea degli edili, con l’obiettivo di ottenere una direttiva che tuteli maggiormente questo settore²⁸⁰. I punti principali della manifestazione si basavano principalmente su: mercato dei lavoratori a basso costo proveniente dai paesi dell’est, retribuzione non corrispondente ad un orario lavorativo, minaccia da parte dell’imprese di licenziare i lavoratori se difendono i propri diritti, e infine, la mancanza di sicurezza nel luogo di lavoro e negli alloggi forniti²⁸¹. Sempre secondo i sindacati, la causa di questo problema è da addebitare all’Europa, che, attraverso politiche liberiste, abbatte parti della normativa sociale²⁸². Tuttora, i punti riguardanti l’orario lavorativo e la retribuzione ad una tariffa molto inferiore, rappresentano un problema per il settore delle costruzioni.

²⁸⁰ Locandina della manifestazione: <https://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/12/Publicatie-final-IT-Claudio.pdf>

²⁸¹ Locandina della manifestazione: <https://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/12/Publicatie-final-IT-Claudio.pdf>

²⁸² Locandina della manifestazione: <https://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/12/Publicatie-final-IT-Claudio.pdf>

Un esempio importante corrisponde alla proposta di contratto da parte di *Laghi Costruzioni* di Rimini, ditta di costruzione di case prefabbricate o in legno, in cui vengono offerti operai distaccati dalla Romania, con le qualifiche di muratori, elettricisti, idraulici²⁸³. Nel contratto viene specificato che gli operai lavorano per 26 giorni al mese, 10 ore al giorno, per un totale di 260 ore al mese, con una settimana libera dopo tre mesi per far ritorno in Romania. La paga corrisponde a € 11 all'ora, incluso trasporto e volo aereo, pasti, posto letto, che può diminuire nel caso in cui vengano assunti più operai, fino a € 9 l'ora. Viene, inoltre, specificato che i contratti verranno tutti stipulati con la ditta avente sede legale in Romania. Questo caso si presenta emblematico: le condizioni presenti nel contratto si sostanziano in una forma accentuata di sfruttamento del lavoratore, con orari e retribuzione al limite della schiavitù, alle quali i lavoratori provenienti da paesi ad alto costo del lavoro non potranno mai competere. Inoltre, si osserva come *Laghi Costruzioni* di Rimini svolga la sua attività principale in Italia, senza però costituire per l'impresa una sede legale e amministrativa, tanto è vero che la stipula dei contratti avviene nella sede in Romania. Emerge quindi, il contrasto con la direttiva CE n. 2014/67 articolo 4, tanto da rendere non autentico il distacco dei lavoratori.

Infatti, proprio la tipologia del distacco internazionale fittizio, nel settore delle costruzioni, occupa il primo posto in Italia²⁸⁴. Secondo l'analisi del *Rapporto Annuale Dell'Attività di Vigilanza in Materia di Lavoro e Legislazione Sociale del 2017*, su un totale di 382 lavoratori coinvolti in questa pratica, le costruzioni costituiscono l'area lavorativa più interessata, con numero pari a 166 lavoratori. Il fenomeno è presente soprattutto in Lombardia e Veneto.

Un'altra situazione complessa concerne le *letter box company*, che causano un grave problema al mercato delle costruzioni. Questa modalità di dumping sociale è stata oggetto di numerose proteste da parte delle federazioni che rappresentano i lavoratori. La più importante è rappresentata dalla *Federazione europea degli edili* (Fetbb), avente il sostegno di 34 stati europei, tra cui l'Italia, sostenuta dai sindacati della categoria FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil²⁸⁵. L'obiettivo principale è, attraverso regolamenti e direttive comuni, rendere più complicato per un'azienda creare queste tipologie d'impresе, e aumentare e migliorare le tipologie di controlli²⁸⁶.

Per questo motivo, il 28 giugno 2018, attraverso la direttiva dell'Unione Europea, n. 957 del 2018 è stato sottoscritto un accordo tra Parlamento e Consiglio Europeo, mediante il quale, qualsiasi soggetto, può verificare l'autenticità di un'impresa che svolge un'attività all'interno dell'Unione

²⁸³ <http://www.stopsocialdumping.eu/case/193>

²⁸⁴ <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/rapporto-annuale-2017.pdf>

²⁸⁵ <http://www.fenealuil.it/societa-fittizie-campagna-europea-dei-sindacati-edili/>

²⁸⁶ <http://www.fenealuil.it/societa-fittizie-campagna-europea-dei-sindacati-edili/>, importanti le dichiarazioni dei tre segretari generali di categoria Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, sulla normativa vigente: " *Consente a chiunque di costituire in brevissimo tempo una società in un altro Paese, senza essere oggetto di controlli e senza che la società svolga effettivamente un'attività economica* "

Europea²⁸⁷. Inoltre, in questo accordo, vengono assicurati i seguenti punti: la comunicazione di informazioni, che riguardano l'autenticità e la concorrenza leale, ai soggetti aventi interessi legittimi; la determinazione dei paesi ad alto rischio di riciclaggio di denaro; le tutele per i soggetti che segnalano il riciclaggio di denaro, garantendogli l'anonimato; il mantenimento, per gli enti e per le persone soggetti alla direttiva antiriciclaggio, degli obblighi rafforzati di adeguata verifica della clientela, nelle situazioni che per loro natura possono presentare un rischio più elevato di riciclaggio²⁸⁸.

Il motivo per il quale la pratica del dumping sociale è così presente nel settore delle costruzioni, è perché questo settore fonda i propri costi operativi nella manodopera non qualificata, mediante tipologie di attività più pratiche e che non hanno bisogno di licenze (come il settore dei trasporti), con la conseguenza che risulta difficile anche un'analisi più precisa del fenomeno. La presenza di una grande quantità di manodopera a basso costo di lavoro, soprattutto nei paesi dell'est, causa un flusso continuo verso altri paesi con alte tariffe, mediante *Letter Box Company* o contratti di distacco transnazionali, che aggirano la normativa sfruttando le sue numerose lacune. Dagli esempi riportati, infatti, si intuisce la facilità con la quale un'impresa può costituire una propria sede in un altro paese solo con l'intento di eludere gli obblighi che derivano dall'attività, così da procurarsi lavoratori a basso costo. Inoltre, anche il comportamento di determinati paesi che deliberatamente accolgono società fittizie con il fine di attrarre capitali all'interno, come per esempio possono essere Malta, Cipro, Ungheria, Estonia, Lussemburgo, Regno Unito, Paesi Bassi, Irlanda, Slovenia, Slovacchia²⁸⁹, rende ancora più complesso combattere questo sistema.

Il fenomeno delle società fittizie non comprende solamente i diritti dei lavoratori ma ricopre un ruolo ben più ampio nell'economia, aggirando anche le normative riguardanti la concorrenza tra imprese e riciclaggio di denaro. Il problema principale, però, è rappresentato dall'idea di fondo dell'Unione Europea, che ha sempre incoraggiato il più possibile la libera circolazione dei lavoratori, sottovalutando, o ignorando del tutto, il fenomeno del dumping sociale, con effetti catastrofici per ciò che riguarda la protezione dei lavoratori in tutte le sue forme, come lo sfruttamento o un'ambiente di lavoro insano e non sicuro, o il mercato, causando squilibri in tutti i settori, o, ancora, agli stessi stati, che perdono miliardi di euro di gettito fiscale a causa della creazione di queste sedi fittizie al di fuori dei propri confini.

²⁸⁷ <http://www.ipsoa.it/documents/fisco/fiscalita-internazionale/quotidiano/2018/01/03/contrasto-alle-letterbox-companies-l-ue-trova-l-accordo>

²⁸⁸ <http://www.ipsoa.it/documents/fisco/fiscalita-internazionale/quotidiano/2018/01/03/contrasto-alle-letterbox-companies-l-ue-trova-l-accordo>

²⁸⁹ http://www.filleacgil.it/nazionale/accordi/all_1889.pdf

Importante specificare che rientrano nel settore delle costruzioni anche le attività che svolge un'impresa, mediante un contratto di appalto o concessione, per la costruzione di una determinata opera pubblica. In questo senso l'Italia, rispettando i principi dell'Unione Europea, ha imposto alle imprese appaltanti un insieme di regolamenti che promuovono la protezione sociale del lavoratore, nelle tipologie di lavoro ad alta intensità di manodopera²⁹⁰. Queste disposizioni, chiamate clausole sociali, che hanno l'intento di "*promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato*"²⁹¹, devono essere previste nel contratto di appalto o concessione, e presentate fin dalla domanda del bando di gara, con l'eventuale esclusione dalla gara, in caso di non osservanza dell'obbligo.

La principale clausola sociale è istituita dall'articolo 36 dello Statuto dei Lavoratori, anche chiamata *clausola di equo trattamento*, che consiste "*nell'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona*". Si osserva, in questa clausola, l'importanza data ai contratti collettivi, che costituiscono la soglia limite sotto il quale un'impresa non può andare, così da contrastare eventuali strategie di prezzo, basate sul pagamento a ribasso dei lavoratori, come quelle descritte in precedenza.

Un'altra tipologia di clausola sociale corrisponde alla *clausola di riassunzione*, in cui, nel caso di cessazione del contratto di appalto o concessione, la nuova impresa è obbligata a assumere anche i dipendenti della gestione precedente, ma solo se tale disposizione è prevista nei contratti collettivi di categoria²⁹². Questa seconda clausola ha l'intento di garantire un'occupazione ai lavoratori anche nel momento in cui cambia l'impresa appaltatrice e quindi i lavoratori rischiano la disoccupazione. Comunque, l'obbligo di riassunzione può derivare da un insieme di condizioni come: la possibile esistenza di un'incompatibilità tra la natura delle prestazioni precedente e quella nuova, il nuovo appaltatore può prevedere un numero limitato di attività, e quindi aver bisogno di un numero minore di dipendenti, condizionando l'obbligo di riassunzione in base al nuovo fabbisogno, e infine il fatto che i lavoratori uscenti dovranno avere la priorità di assunzione rispetto a lavoratori terzi²⁹³.

Infine, le clausole sociali possono riferirsi anche ai fattori ambientali, non più in forma di obbligo ma di tenore facoltativo. Esse si riferiscono per esempio al contenimento dei consumi

²⁹⁰ Decreto Lgs. del 18 aprile 2016, articolo 50, che definisce come: "[...] i servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto". Non rientrano in questi settori, per esempio i servizi di consulenza o comunque, di natura intellettuale, consultabile:

https://www.codiceappalti.it/documenti/CodiceAppalti.it_Ultimo_aggiornamento.pdf

²⁹¹ Decreto Lgs. del 18 aprile 2016, articolo 50, consultabile:

https://www.codiceappalti.it/documenti/CodiceAppalti.it_Ultimo_aggiornamento.pdf

²⁹²

https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/ConsultazioniOnline/Documento_di_consultazione.pdf

²⁹³ https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/ConsultazioniOnline/Documento_di_consultazione.pdf

energetici, alla riduzione delle emissioni inquinanti, o all'adozione di misure di sicurezza dei lavoratori (ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge)²⁹⁴.

3.2 Dumping sociale applicato al mercato europeo: come influisce il regolamento europeo su quello italiano, chi possiede la competenza di decidere?

Come già detto in precedenza, il dumping sociale copre un'area economica molto ampia. Infatti, tale fenomeno influenza la concorrenza e la politica commerciale comune, la cui competenza esclusiva spetta Unione Europea²⁹⁵, che prende decisioni che influenzano direttamente l'operato degli stati. Però, vengono influenzati anche i livelli occupazionali di un paese membro²⁹⁶ in cui le decisioni vengono prese all'interno dello stesso, le quali solo in maniera indiretta avranno effetti sugli altri paesi.

Si può affermare, quindi, che per le decisioni relative al dumping sociale, il peso effettivo dell'Unione Europea risulta maggiore rispetto alle scelte interne, perché le leggi nazionali, come il decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016, derivano direttamente dalla direttiva europea 96/71/CE, che crea le basi, in Italia come gli altri paesi membri, per istituire una propria normativa, anche se l'azione dell'UE è di puro coordinamento e non impone obblighi. Rientrano in questo campo d'applicazione le norme riguardanti l'occupazione interna e il lavoro subordinato, e quindi che gestiscono i rapporti tra lavoratori italiani e imprese italiane, tra lavoratori stranieri e imprese italiane e viceversa.

La legislazione europea riguardo all'area di politica commerciale comune e di concorrenza, si fonda principalmente sulla normativa istituita dalla WTO, che regola i rapporti tra le imprese e i diversi paesi in un mercato libero ed equo²⁹⁷. Con il fine di aumentare l'equità tra i paesi membri, il regolamento europeo vieta alle imprese principalmente tre tipologie di attività: accordarsi sui prezzi o dividersi il mercato; abusare della propria posizione in un determinato sistema a discapito degli altri attori concorrenti più deboli; assumere il controllo del mercato attraverso fusioni²⁹⁸.

Le azioni adottate, in questo senso, possono essere principalmente di tre tipi: Misure Anti-dumping, Misure Anti-sovvenzione, Misure di Salvaguardia²⁹⁹.

Le Misure Anti-dumping, come spiegato nel primo capitolo, sono istituite dalla WTO, e recepite dall'Unione Europea, come nel caso del regolamento 1036/2016 e il regolamento 1037/2016.

²⁹⁴ https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ConsultazioniOnline/Documento_di_consultazione.pdf

²⁹⁵ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 3

²⁹⁶ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 6

²⁹⁷ https://europa.eu/european-union/topics/trade_it

²⁹⁸ https://europa.eu/european-union/topics/competition_it

²⁹⁹ <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2019751:misure-di-difesa-commerciale>

Invece, con il regolamento 2321/2017 vengono apportate ulteriori modifiche per il calcolo effettivo del dazio³⁰⁰.

Le Misure Anti-sovvenzione vanno a contrastare la situazione in cui uno stato aiuta un'impresa nazionale attraverso delle sovvenzioni, a discapito delle altre imprese presenti nell'Unione Europea. Per sovvenzione si intende il momento in cui la pubblica amministrazione del paese dove l'impresa ha sede, o del paese in cui esporta, offre all'azienda dei fondi, come prestiti o aumenti di capitali, rinuncia ad entrate che avrebbe potuto riscuotere ma che entrano all'impresa, ha un comportamento atipico nei confronti di un'impresa, concedendo beni e infrastrutture che solitamente non concede, e infine, può essere utilizzato un comportamento di sostegno, in ogni sua forma, verso una determinata impresa³⁰¹. Anche questa procedura viene sanzionata attraverso dazi che sono applicati quando vengono verificate determinate condizioni: l'aiuto di uno stato ad un settore o categoria di aziende, o alla singola impresa; la presenza di un grave danno causato dall'importazione dei beni sovvenzionati (il collegamento però, deve essere evidente tra pregiudizio e sovvenzione); e infine, dal dazio inflitto l'Unione Europea deve trarre vantaggio e non incorrere in ulteriori danni a discapito dell'utilizzatore finale³⁰². L'accertamento del pregiudizio può avvenire mediante un esame sul volume delle importazioni sovvenzionate e quindi sull'influenza fatta sul prezzo dagli altri prodotti presenti nel mercato. Questo avviene tramite l'esame delle quantità consumate (in caso aumentino in maniera significativa) e attraverso l'analisi dei prezzi (se la quantità presente nel mercato aumenta il prezzo diminuisce), o, ancora, sull'incidenza dei prodotti sull'industria dell'Unione³⁰³. L'industria dell'Unione è *“il complesso dei produttori di prodotti simili nell'Unione o quelli tra di essi le cui produzioni, addizionate, costituiscono una proporzione maggioritaria”*³⁰⁴.

Come per i dazi antidumping, anche per questa tipologia di sanzione, la denuncia può avvenire da parte di qualsiasi persona fisica o associazione non avente personalità giuridica, presente nell'industria dell'Unione³⁰⁵.

³⁰⁰ <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2019751:misure-di-difesa-commerciale>

³⁰¹ Regolamento (UE) 2016/1037, Articolo 3, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32016R1037>

³⁰² <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2019751:misure-di-difesa-commerciale>

³⁰³ Regolamento (UE) 2016/1037, Articolo 8, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32016R1037>

³⁰⁴ Regolamento (UE) 2016/1037, Articolo 9, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32016R1037>

³⁰⁵ Regolamento (UE) 2016/1037, Articolo 10, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32016R1037>

Le Misure di Salvaguardia riguardano principalmente tre situazioni nel mercato: un significativo ed improvviso aumento delle importazioni riguardanti un prodotto; una crisi, o pericolo di crisi, derivanti dal variare delle importazioni; e infine, come nelle misure Anti-sovvenzione, nel caso in cui i benefici derivanti dall'introduzione della sanzione siano superiori ai costi³⁰⁶. Questa modalità di protezione è molto meno frequente rispetto alle due descritte in precedenza. È attraverso queste misure che l'Unione Europea attua il proprio potere rispetto ad uno stato membro nel mercato che regola attraverso le normative. Per questo motivo si può affermare che il rapporto tra Commissione europea e Autorità nazionale è basato sulla cooperazione reciproca, ma la Commissione opera un ruolo di maggior potere rispetto alle Autorità nazionali, perché, allo scambio di informazioni e documenti, si collegano anche divieti e obblighi imposti dall'Unione Europea. Per esempio, è la Commissione stessa a scegliere su quali casi pronunciarsi vietando alle Autorità nazionali di pronunciarsi su casi già analizzati da essa³⁰⁷.

La decisione su chi ha la competenza diventa più complessa nel caso in cui la decisione rientri in aree in cui sia lo stato membro che l'Unione Europea hanno potere decisionale³⁰⁸.

Di questo settore fa parte la coesione economica, sociale e territoriale, che si realizza attraverso aiuti o investimenti forniti dall'Unione Europea a paesi meno sviluppati. Tali entrate, per i paesi membri, si sostanziano in quattro tipologie di finanziamento: ricerca e sviluppo, tecnologia e comunicazioni, competitività delle imprese, sicurezza ambientale ed emissioni³⁰⁹. Questi aiuti vengono attuati mediante due fondi, il *Fondo Europeo di Sviluppo Regionale* (FESR) e il *Fondo di Coesione* (FC), che hanno consentito tra il 2007 e il 2014 di creare in paesi in via di sviluppo circa 769.000 posti di lavoro³¹⁰.

Il FESR ha l'obiettivo principale di armonizzare ed eliminare gli squilibri tra regioni aderenti all'Unione Europea, attraverso investimenti in regioni urbane, cercando di trasformarle in aree più sostenibili, e mediante aiuti in aree in difficoltà dal punto di vista territoriale³¹¹.

Il FC, invece, si occupa di aiutare quei paesi che presentano problemi dal punto di vista economico, al fine di eliminare il divario tra gli stati membri. Il limite imposto, sotto il quale scatta l'aiuto, è dato dal reddito nazionale lordo pro capite, che, per un paese membro, deve essere

³⁰⁶ <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2019751:misure-di-difesa-commerciale>

³⁰⁷ Regolamento n.1/2003 CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32003R0001>

³⁰⁸ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 4

³⁰⁹ https://europa.eu/european-union/topics/regional-policy_it

³¹⁰ https://europa.eu/european-union/topics/regional-policy_it

³¹¹ http://ec.europa.eu/regional_policy/it/funding/erdf/, dove per aree in difficoltà si intende, territori isolati, montagnosi o con scarsa densità demografica.

inferiore al 90% della media dell'Unione Europea. Tra il 2014 e il 2020, in questo gruppo fanno parte: Bulgaria, Cipro, Croazia, Estonia, Grecia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia e Ungheria³¹². Il ruolo del paese membro in questo settore è fondamentale, poiché spetta alle amministrazioni nazionali investire le entrate, e quindi vi è il forte rischio che i soldi vengano utilizzati erroneamente per attuare politiche sbagliate che potrebbero comportare dumping sociale o fiscale. La complessità, in questo caso, è data proprio dalla suddivisione del potere tra i due soggetti, paese membro e Unione Europea, che hanno due obiettivi diversi: il primo persegue il bene economico e sociale dentro i suoi confini, il secondo cerca di armonizzare il più possibile la condizione sia economica che sociale di tutti i paesi aderenti.

Anche per il settore del mercato interno le competenze sono condivise tra stati e Unione Europea, e questo ha avuto effetti positivi per la circolazione delle persone e delle merci all'interno dei confini UE. L'eliminazione della maggior parte delle barriere nazionali tra paesi membri, infatti, dà enormi opportunità sia dal punto di vista lavorativo che commerciale, con l'accesso possibile a quasi 500 milioni di consumatori. Comunque, sono presenti ancora alcune barriere di tipo fiscale, finanziario e dei servizi³¹³.

Un'altra area in cui vige il potere concorrente è la politica dei trasporti, settore fondamentale per l'economia europea, perché offre posti di lavoro per 11 milioni di persone³¹⁴. Il potere condiviso tra stati membri e UE, in questo settore, ha fatto in modo che la concorrenza aumenti a seguito di un aumento della libera circolazione di merci e delle persone, che rappresenta uno degli obiettivi primari dell'Unione Europea.

Per ciò che concerne il trasporto stradale, l'UE ha fornito una migliore qualità di servizi, una maggiore efficienza, e regolamenti comuni di sicurezza e di rispetto verso l'ambiente³¹⁵. Però, se da un lato queste caratteristiche rappresentano sicuramente un punto a favore per l'Unione Europea, dall'altro una maggiore flessibilità e una concorrenza più selvaggia hanno favorito l'utilizzo più frequente di pratiche sleali.

Il mercato italiano rispecchia le problematiche del mercato europeo per quanto riguarda il dumping sociale. Infatti, il settore dei trasporti e quello delle costruzioni rappresentano un problema comune. Per questo motivo, Confrtrasporto, insieme alle altre maggiori Federazioni Europee di autotrasportatori di Francia, Olanda, Belgio e Paesi Scandinavi, in una lettera inviata al Parlamento Europeo nel giugno 2018, hanno individuato nel dumping sociale il problema principale delle

³¹² http://ec.europa.eu/regional_policy/it/funding/cohesion-fund/

³¹³ https://europa.eu/european-union/topics/single-market_it

³¹⁴ https://europa.eu/european-union/topics/transport_it

³¹⁵ https://europa.eu/european-union/topics/transport_it

perdite subite³¹⁶. Nel presente documento viene manifestato un totale disaccordo verso qualsiasi articolo che esclude il settore dei trasporti dalla normativa del distacco vigente. Inoltre, vengono avanzate delle richieste per una normativa che porti ad una maggiore tutela della categoria degli autotrasportatori, come la richiesta di includere la legislazione sui trasporti internazionali in una normativa speciale³¹⁷, o l'aumento dei controlli sugli orari lavorativi e lo scambio di informazioni tra amministrazioni dei paesi membri in merito ai lavoratori³¹⁸. Queste critiche non sono nuove all'Unione Europea e agli stati membri, infatti, esse erano già presenti nel report presentato dall'eurodeputato Jens Nilsson nel 2016³¹⁹, in cui gli stati membri venivano invitati ad istituire una normativa completa riguardante il settore dei trasporti, soprattutto per ciò che riguarda le ore alla guida e di riposo e di aumento dei controlli. Oltre a ciò, nello stesso anno, è stata adottata anche una risoluzione contro il dumping sociale da parte del Parlamento Europeo, di cui uno dei punti principali si basava sulla lotta di questo fenomeno nel settore dei trasporti attraverso un controllo sull'attuazione dell'orario di lavoro e di riposo nei trasporti stradali, una revisione delle condizioni di lavoro nei servizi di trasporto aereo e marittimo, nonché la creazione di un'agenzia europea per il trasporto stradale³²⁰. Infine, sempre nel 2016, è stato presentato un report contro il dumping sociale nel settore dei trasporti da parte di Guillaume Balas, eurodeputato francese. Tale report è stato accolto ma non ancora trasformato in legge, ed è formato principalmente da questi punti³²¹:

- Lotta alle *Letter Box Company* così da garantire che le imprese presenti in un altro paese membro abbiano un'autentica attività;
- Istituzione di una *Black List* di tutte le imprese che hanno causato gravi pregiudizi ai lavoratori, che hanno violato i regolamenti vigenti o che hanno costituito *letter box company*. Le imprese presenti in questo gruppo non potranno accedere per un periodo di tempo determinato a sovvenzioni pubblici, appalti e fondi dell'Unione Europea.
- Creazione di un organo europeo ad hoc per il monitoraggio continuo del trasporto su strada;
- Istituzione di una soglia retributiva come punto di riferimento per tutti i paesi membri;
- Maggior coordinamento e consultazione tra paesi membri;

³¹⁶ <https://www.confcommercio.it/-/dumping-sociale-autotrasportatori-europei-uniti-per-misure-piu-nette>

³¹⁷ Quindi avendo preferenza rispetto a quella generale.

³¹⁸ <https://www.confcommercio.it/-/dumping-sociale-autotrasportatori-europei-uniti-per-misure-piu-nette>

³¹⁹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bCOMPARL%2bPE-571.803%2b02%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fIT>

³²⁰ European Parliament resolution of 14 September 2016 on social dumping in the European Union, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0346+0+DOC+XML+V0//EN>

³²¹ <http://www.guillaumebalas.eu/2016/09/14/adoption-du-rapport-dinitiative-contre-le-dumping-social-en-europe-de-guillaume-balas-sd/>

- Introduzione di raccomandazioni e direttive basate sul regolamento OIL.

Questi possono essere considerati come gli elementi da migliorare nella normativa europea vigente, come in quella italiana. Infatti, con il decreto legislativo *Enforcement* in Italia si è cercato di limitare il più possibile il problema dell'impresе fittizie e del distacco non autentico, però con risultati molto modesti. Lo stesso si può dire in Europa, dove queste pratiche costituiscono il problema principale per il mercato dei lavoratori. La nota positiva delle normative vigenti è data dalla cooperazione tra le amministrazioni, anche se la costituzione di un organo *ad hoc*, specializzato in ogni settore, sarebbe l'ideale per contrastare al meglio questa problematica.

3.3 Caso Embraco

Lo stabilimento di Riva di Chieri, comune italiano in provincia di Torino, è stato costruito nel 1970 dalla Fiat, per la produzione di elettrodomestici, con il comparto dal nome Fiat Aspera.

Verso gli anni novanta, Whirpool, impresa americana leader mondiale della produzione e la vendita di elettrodomestici, acquisisce tale comparto con l'intento di espandersi maggiormente nel mercato europeo. Dopo alcuni anni, Whirpool cede ad una sua controllata lo stabilimento, che passa nelle mani di Embraco, società brasiliana che produce sostanzialmente compressori per frigoriferi ed elettrodomestici³²². Proprio sotto Embraco, lo stabilimento conosce il suo punto più florido per ciò che riguarda il numero dei lavoratori, che intorno agli anni duemila, risulta pari a 2500 dipendenti circa.

Dopo alcuni anni, però, Embraco, alla ricerca di costi di manodopera minori, apre un nuovo sito anche in Slovacchia, esattamente a Spisska Nova Vess, e questo darà inizio ai problemi per i lavoratori italiani. Pochi mesi dopo, tra il 2004 e il 2005, Embraco, nel mezzo della crisi, e con la possibilità di trasferire tutta la produzione in Slovacchia, annuncia l'esubero per circa 812 lavoratori.

A questo punto interviene la politica nazionale, con la Regione Piemonte che cerca in tutti modi di salvare gli operai, acquistando parte dello stabilimento, principalmente capannoni, per un totale di circa € 12 milioni³²³. Inoltre, grazie all'aiuto del Governo e della Provincia di Torino, e l'accordo con il Politecnico di Torino, con la proposta di finanziare i corsi di formazione, Embraco viene

³²² <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-20/embraco-anni-d-oro-chieri-concorrenza-low-cost-slovacca---145747.shtml?uuid=AEKxuI3D>

³²³ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2014-04-17/accordo-embraco-e-regione-piemonte-la-formazione-lavoratori-163829.shtml?uuid=AB3VCvBB>

convinto a far ripartire la produzione presso lo stabilimento, anche se si registra lo stesso una perdita di lavoro per circa 420 dipendenti³²⁴.

Nel 2014, Embraco minaccia per la seconda volta la chiusura dello stabilimento, diminuendo i lavoratori. Ancora una volta, grazie all'intermediazione della Regione Piemonte attraverso l'acquisto di una palazzina per circa € 2 milioni, e la formazione dei dipendenti, con la garanzia da parte di Embraco di nuovi investimenti, come la prima linea europea di compressori ad altissima efficienza, con un investimento pari a € 15-20 milioni, Embraco rimane in Italia³²⁵.

Nel 2017, Embraco, convinta a spostare tutta la produzione in Slovacchia, avvia il procedimento per un licenziamento collettivo di circa 500 persone, l'unica strada percorribile secondo l'impresa³²⁶. Tale procedimento inizia con l'invio di una lettera di licenziamento ai sindacati attraverso cui viene specificata la durata delle trattative, pari a 75 giorni, nella quale si procederà a colloqui tra impresa, sindacati, e Governo³²⁷. Iniziano fin da subito gli incontri con le richieste da parte del Governo di ritirare i licenziamenti e mettere in cassa integrazione i lavoratori, così una parte della retribuzione sarebbe stata a carico dello Stato, e procedere con una reindustrializzazione dello stabilimento, sempre in mano a Embraco³²⁸. L'impresa si rifiuta e propone, a sua volta, di riassumere i lavoratori fino a novembre, con un contratto di lavoro part-time³²⁹, eliminando di fatto la continuità contrattuale e quindi vi è la perdita, per i lavoratori, di anzianità e diritti acquisiti nel tempo. Dopo lunghe trattative, con l'impossibilità di trovare un accordo con Embraco, tanto da essere definita come *“il peggior caso di una multinazionale che dimostra totale irresponsabilità nei confronti di lavoratori e totale mancanza di rispetto nei confronti del governo”* dal ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda, il Governo italiano attraverso una lettera inviata alla Commissione della Concorrenza dell'Unione Europea, con a capo Margrethe Vestager, chiede chiarimenti per ciò che riguarda i regimi fiscali e l'agevolazione date dai Fondi dell'UE alla Slovacchia³³⁰.

³²⁴ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2014-04-17/accordo-embraco-e-regione-piemonte-la-formazione-lavoratori-163829.shtml?uuid=AB3VCvBB>

³²⁵ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2014-04-17/accordo-embraco-e-regione-piemonte-la-formazione-lavoratori-163829.shtml?uuid=AB3VCvBB>

³²⁶ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-10/embraco-chiude-sito-riva-chieri-500-operai-mobilita-162249.shtml?uuid=AEY6kifD>

³²⁷ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-10/embraco-chiude-sito-riva-chieri-500-operai-mobilita-162249.shtml?uuid=AEY6kifD>, importante la dichiarazione di Embraco che si dice *“pienamente consapevole delle sue responsabilità nei confronti dei propri dipendenti”*

³²⁸ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-19/embraco-non-blocca-licenziamenti-calenda-totale-irresponsabilita-i-lavoratori-144019.shtml?uuid=AE3jld2D>

³²⁹ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-22/nuova-rottura-tavolo-embraco-initalia-lavoro-potenziali-investitori-172610.shtml?uuid=AEvOyE5D>

³³⁰ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-19/embraco-non-blocca-licenziamenti-calenda-totale-irresponsabilita-i-lavoratori-144019.shtml?uuid=AE3jld2D>

A giugno del 2018, il Governo trova l'accordo con due imprese per acquisire gli stabilimenti torinesi di Embraco: la Ventures Production, joint israelo-cinese, e la Astelav di Vinovo³³¹. A partire dal 16 luglio dello stesso anno, nella prima verranno reintegrati 462 dipendenti per la produzione di robot utilizzati nel settore dell'energia sostenibile e la depurazione delle acque, anche attraverso ammortizzatori sociali per i primi 24 mesi; la seconda, invece, si occuperà di altre 40 assunzioni, nel settore di rigenerazioni elettrodomestici³³². I lavoratori in questione verranno assorbiti nella nuova impresa con gli stessi contratti che avevano in precedenza.

Questo primo caso si presenta fondamentale per capire al meglio le dinamiche del dumping sociale. Infatti, Embraco, mossa dal fine di aumentare i profitti grazie ad un minor costo della manodopera e una minor pressione fiscale, si presenta totalmente indifferente al personale dello stabilimento di Riva di Chieri, e pur di attuare la propria politica di prezzo e quindi di minor costi operativi, impone un licenziamento collettivo per circa 500 dipendenti. La Slovacchia, da parte sua, con la sua politica incentrata ad attrarre capitali verso l'interno, vede in Embraco un'opportunità non indifferente.

In circa diciotto anni dal primo insediamento dell'impresa brasiliana nello stabilimento italiano, per ben tre volte si registra l'intervento da parte del Governo nelle questioni private dell'impresa, con l'obiettivo di garantire ai suoi cittadini un posto di lavoro, e quindi di preservare il diritto alla socialità dell'essere umano, che viene messo a rischio proprio da questi comportamenti che mirano al solo profitto.

Un altro punto fondamentale è il totale distacco dell'Unione Europea rispetto alla questione Embraco – Italia: gli aiuti, infatti, derivano principalmente dal Governo, regione e provincia italiani, senza che né la Commissione della Concorrenza, o altri soggetti appartenenti all'UE, né tantomeno OIL, si esponessero da una parte o dall'altra. Proprio la Commissione della Concorrenza è stata il destinatario della lettera inviata dal ministro Carlo Calenda, in cui venivano richiesti chiarimenti sul regime fiscale e sociale concesso alla Slovacchia³³³. Questo stato membro rientra tra i paesi con un reddito nazionale lordo pro capite inferiore al 90% della media dell'Unione Europea e quindi possibile ricevente di fondi da parte dell'Unione Europea, come il Fondo di Coesione. Sarebbe proprio il mal utilizzo dei fondi UE alla base della problematica Embraco, in quanto gli aiuti derivanti dall'Unione Europea nel 2016 in Slovacchia erano pari a € 2,66 miliardi³³⁴. Questi fondi,

³³¹ http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-05-15/embraco-reindustrializzazione-una-joint-israelo-cinese-e-pmi--154825_PRV.shtml?uuid=AEO6croE

³³² http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-05-15/embraco-reindustrializzazione-una-joint-israelo-cinese-e-pmi--154825_PRV.shtml?uuid=AEO6croE

³³³ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-19/embraco-non-blocca-licenziamenti-calenda-totale-irresponsabilita-i-lavoratori-144019.shtml?uuid=AE3jld2D>

³³⁴ http://www.europarl.europa.eu/external/html/budgetatagance/default_it.html#slovakia

infatti, non sono stati utilizzati per attuare le giuste politiche di rilancio economico – sociale, ma sono servite solo ad indurre una politica fiscale e sociale ancora più flessibile, per fare in modo di attrarre ancora più capitali.

Inoltre, l'Unione Europea sembra indifferente anche ad un'altra pratica collegata in maniera imprescindibile al dumping sociale: la delocalizzazione. È proprio questa pratica, infatti, ad essere oggetto di molte interrogazioni parlamentari, senza però ricevere aggiustamenti in merito. Nell'ultima interrogazione parlamentare del 15 marzo 2018 avente proprio come riferimento l'Italia, viene affermato che la pratica di delocalizzazione selvaggia *“sta provocando in Italia una catastrofe socio-economica, con la scomparsa di settori chiave del Made in Italy e drammatici costi sociali per le famiglie italiane”*³³⁵. Da questo problema deriva l'idea italiana di creare un fondo speciale per la reindustrializzazione, utile nel caso in cui, imprese come Embraco, decidano di delocalizzare la produzione, causando effetti negativi ai lavoratori nazionali³³⁶.

Si osserva come questo caso rappresenti una base di fondo per risolvere il problema della suddivisione delle competenze tra paese membro e Unione Europea. Infatti, il problema Embraco rientra nel campo dell'occupazione³³⁷, materia nella quale l'Unione Europea non ha competenza ma può svolgere solo attività di orientamento. In questo caso quindi, l'indifferenza da parte dell'Unione Europea non viola affatto i trattati, tanto è vero che il ministro dello Sviluppo Economico, Carlo Calenda, richiede chiarimenti per ciò che concerne la spesa dei fondi europei e sulle concessioni politiche e sociali alla Slovacchia e non rispetto al comportamento di Embraco o le modalità di delocalizzazione attuate dalla stessa.

3.4 Caso Ryanair

La compagnia aerea low cost irlandese, esempio di grande redditività, con picchi di profitto molto più alti rispetto alle concorrenti, ad esempio Easyjet, è entrata in una profonda crisi di gestione del personale. Tutto ha inizio il 19 settembre del 2017, quando, ben 702 voli, in Italia, vengono cancellati per mancanza di personale, dovuto allo sciopero dei dipendenti Ryanair. Da questo sciopero ha inizio la protesta che si protrae anche nel 2018³³⁸, basata su tre motivazioni principali:

1. Il primo motivo che ha dato vita alla protesta, è che Ryanair ha le tariffe retributive più basse nel

³³⁵ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2018-001584+0+DOC+XML+V0//IT>

³³⁶ <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-21/embraco-interviene-commissaria-vestager-non-si-usano-fondi-ue-trasferire-posti-lavoro--152652.shtml?uuid=AE2nYx3D>

³³⁷ Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, Articolo 5

³³⁸ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-19/ryanair-l-autogol-o-leary-si-chiama-dumping-sociale--153855.shtml?uuid=AEMcjtVC>

settore del trasporto aereo: infatti, i costi riguardanti il personale utilizzato (dai piloti fino agli assistenti di terra) incidono solo per € 5 su ogni passeggero. Escludendo il carburante, gli altri costi sono aeroporto e trattamento, proprietà e manutenzione e tariffe di rotta, per un totale di € 27 a passeggero³³⁹. Il costo del personale rappresenta un costo operativo fondamentale nelle compagnie aeree, se si pensa che Ryanair ha circa 120 milioni di passeggeri ogni anno. Se messa a confronto con le altre compagnie, si osserva come essa abbia il costo più basso: Easyjet. Infatti, ha un costo per passeggero di circa € 10, Norwegian € 15, e così via in un continuo aumento³⁴⁰. I costi minimi fanno di Ryanair la compagnia aerea più profittevole, con ricavi nel 2017 pari a € 6,6 miliardi, e un'utile netto del 20% rispetto alla media del settore pari a 8%³⁴¹. La tipologia di contratti, le retribuzioni minime e la strategia di prezzo sono il punto di forza della compagnia aerea, a discapito però dei diritti dei lavoratori.

2. La seconda motivazione è basata sulle condizioni lavorative applicate ai lavoratori. Infatti, Ryanair applica la legislazione contrattuale irlandese a tutti i dipendenti dei diversi paesi, poiché tale normativa, considerata *business friendly*³⁴², agevola la compagnia aerea che, se dovesse applicare i contratti di ogni singolo paese, incorrerebbe in costi del personale molto più alti³⁴³. Proprio riguardo alla legislazione da applicare si è basata la protesta di agosto 2018, da parte di cinque paesi dell'Unione Europea (Belgio, Germania, Irlanda, Paesi Bassi, Svezia), in cui viene richiesto a Ryanair di stipulare contratti che rispettino la legislazione del paese, senza estendere a tutti gli stati la normativa irlandese³⁴⁴. In particolare in Belgio, nel 2017, si registra una delle prime denunce contro il comportamento della compagnia aerea³⁴⁵. Un equipaggio belga, composto da Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty, José Sanchez-Navarro, si è appellato alla Corte in merito alle condizioni di lavoro e di licenziamento applicate dalla compagnia, poiché, anche ai dipendenti belga, veniva applicata la legislazione irlandese³⁴⁶. L'equipaggio ha vinto la causa presso la Corte di Giustizia di

³³⁹ Beresford H. M. *Labor Pains: Ryanair's scheduling mess has consequences for its cost base*, pag. 13

³⁴⁰ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-19/ryanair-l-autogol-o-leary-si-chiama-dumping-sociale--153855.shtml?uuiid=AEMcjtVC>

³⁴¹ Beresford H. M. *Labor Pains: Ryanair's scheduling mess has consequences for its cost base*, pag. 13

³⁴² Questo perché per esempio non sono presenti congedi matrimoniali, o di un limite orario lavorativo.

³⁴³ <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2018-08-09/sciopero-ryanair-perche-low-cost-rischia-colare-picco-contratti-europei-155541.shtml?uuiid=AE4ksHZF>

³⁴⁴ <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2018-08-09/sciopero-ryanair-perche-low-cost-rischia-colare-picco-contratti-europei-155541.shtml?uuiid=AE4ksHZF>

³⁴⁵ <https://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2018-08-09/sciopero-ryanair-perche-low-cost-rischia-colare-picco-contratti-europei-155541-PRV.shtml?uuiid=AE4ksHZF>

³⁴⁶ Cause riunite C-168/16 e C-169/16, Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty, José Sanchez-Navarro Contro Crewlink Ltd (C-168/16) E Miguel José Moreno Osacar Contro Ryanair, già Ryanair Ltd (C-169/16), consultabile: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=194429&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170509>

Lussemburgo, la quale ha deciso che la competenza giurisdizionale su controversie riguardo al personale che svolge la propria attività prevalentemente in cabina, si basa su³⁴⁷:

- il luogo in cui il lavoratore inizia e conclude le proprie giornate lavorative;
- il luogo in cui hanno abitualmente base di stazionamento gli aerei a bordo dei quali egli svolge la propria attività;
- il luogo in cui viene a conoscenza delle istruzioni comunicate dal datore di lavoro e in cui organizza la propria giornata lavorativa;
- il luogo in cui è contrattualmente tenuto a risiedere;
- il luogo in cui si trova un ufficio messo a disposizione dal datore di lavoro;
- il luogo in cui deve recarsi in caso di incapacità al lavoro o di problemi disciplinari.

Con la motivazione di fondo che le norme europee mirano sempre a proteggere la parte più debole nella causa, e seguendo il regolamento (CE) n. 44/2001³⁴⁸, la controversia tra lavoratore e impresa dovrà essere gestita secondo le norme vigenti nel paese in cui il lavoratore è stabilito e in aggiunta ogni lavoratore può denunciare il suo datore di lavoro in ogni paese, a differenza di prima, dove poteva avvenire solo in Irlanda. In questo caso, l'aeroporto Charleroi costituisce l'unica base di servizio.

Questo non ha comportato grandi cambiamenti nella compagnia, poiché hanno continuato ad applicare contratti irlandesi a tutti i dipendenti. Rimane comunque la speranza che molti altri lavoratori denuncino la compagnia, e, secondo alcuni analisti, questo comporterebbe un aumento del 5% - 10% in più nelle base dei costi di Ryanair³⁴⁹.

Come per le retribuzioni minime, anche in questo caso, se messo a confronto con altre compagnie come Norwegian Airway e Easyjet, si osserva come solo Ryanair utilizzi tale pratica, mentre le altre applicano la legislazione in base alla nazione³⁵⁰. La compagnia da questo trae un vantaggio economico non indifferente, che corrisponde ad un atto di concorrenza sleale.

3. Il terzo motivo è costituito dalla mancanza totale di una rappresentanza sindacale, e questo provoca, soprattutto in Italia, il malumore di molti lavoratori. Infatti, fin dalla sua nascita, Ryanair non ha mai avuto al suo interno rappresentanze sindacali in difesa dei lavoratori, anzi,

³⁴⁷ Cause riunite C-168/16 e C-169/16, VI Conclusioni, consultabile:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=194429&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170509>

³⁴⁸ Che concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

³⁴⁹ Beresford H. M. *Labor Pains: Ryanair's scheduling mess has consequences for its cost base*, pag. 13.

³⁵⁰ <http://www.sepla.es/en/sala-de-prensa/sepla-noticias/los-pilotos-de-ryanair-en-espana-demandan-a-la-compania-ante-la-audiencia-nacional/>

ha sempre disprezzato tale categoria, con frasi ingiuriose nei confronti dei sindacati³⁵¹. Per questi motivi, nel 2018, su denuncia da parte dei sindacati italiani FILT CGIL, UIL Trasporti e FIT-CISL, Ryanair è stata condannata per comportamento antisindacale³⁵². Importante è la parte del regolamento aziendale analizzata durante il processo, in cui viene specificato che il contratto vigente, tra impresa e lavoratore, resterà in vigore fino a che il dipendente “*non effettui interruzioni di lavoro o qualunque altra azione di natura sindacale*”, a cui viene aggiunto che la compagnia aerea, o una delle società che per essa svolge un’attività di mediazione lavorativa, “*saranno obbligate a riconoscere qualunque sindacato del personale di cabina o se vi sarà comunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questi caso il contratto dovrà intendersi annullato o inefficace e qualunque incremento retributivo o indennitario o cambio di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato*”³⁵³. Se pur presente in un regolamento aziendale, e quindi, senza nessun obbligo, di fatto Ryanair vieta uno dei diritti fondamentali del lavoratore per il quale si è tanto combattuto, cioè il diritto allo sciopero. A questo però si aggiunge un’altra frase presente in un contratto individuale per addetto alla *Customer Service* in cui viene riconosciuto il diritto da parte del lavoratore a essere membro di un sindacato ma di fatto non vengono riconosciuti né i sindacati, né tanto meno, la contrattazione collettiva³⁵⁴.

Dopo circa 20.000 voli cancellati in tutta Europa, Ryanair, con l’intento di mettere fine alle perdite derivanti dagli scioperi, dopo mesi di trattative con i sindacati di diversi paesi, come Irlanda, Germania e Italia, trova un accordo con il sindacato britannico *British Arline Pilots’ Association* (BALPA), per la rappresentanza di 600 piloti³⁵⁵. Il sindacato assicura l’elezione di cinque rappresentanti nel consiglio aziendale Ryanair, con l’obiettivo di procedere con negoziati riguardo ai temi di miglioramento retributivo, limite orario, gestione turni e diritto alle festività³⁵⁶. Questo

³⁵¹ Tribunale ordinario di Busto Arsizio, Sezione lavoro, 448/2018 del 05/02/2018, quale per esempio “*hell will freeze over before we recognise a union*” risalenti al 2010, “*direct management= better pay*” risalenti all’origine della compagnia, la quale il tribunale ha valutato come un comportamento meramente antagonista da parte di Ryanair nei confronti dei sindacati. Consultabile: [http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale di Busto Arsizio ryanair 28-1.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale%20di%20Busto%20Arsizio%20ryanair%2028-1.pdf)

³⁵² Tribunale ordinario di Busto Arsizio, Sezione lavoro, 448/2018 del 05/02/2018. Consultabile: [http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale di Busto Arsizio ryanair 28-1.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale%20di%20Busto%20Arsizio%20ryanair%2028-1.pdf)

³⁵³ Tribunale ordinario di Busto Arsizio, Sezione lavoro, 448/2018 del 05/02/2018. Consultabile: [http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale di Busto Arsizio ryanair 28-1.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale%20di%20Busto%20Arsizio%20ryanair%2028-1.pdf)

³⁵⁴ Tribunale ordinario di Busto Arsizio, Sezione lavoro, 448/2018 del 05/02/2018, la frase presente nel contratto: “*Pur rispettando il diritto dei suoi dipendenti di essere membri dei sindacati, Ryanair non riconosce i sindacati per scopi di contrattazione collettiva*”. Consultabile: [http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale di Busto Arsizio ryanair 28-1.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale%20di%20Busto%20Arsizio%20ryanair%2028-1.pdf)

³⁵⁵ <https://www.ft.com/content/5aa5af94-0595-11e8-9650-9c0ad2d7c5b5>

³⁵⁶ <https://www.balpa.org/Media-Centre/Press-Releases/BALPA-signs-union-recognition-agreement-with-Ryanair>

Importante, inoltre, la dichiarazione di Brian Strutton, segretario generale della BALPA: “*Data la precedente ostilità di Ryanair nei confronti dei sindacati, l’accordo di oggi è storico. Mentre inizialmente eravamo scettici sulla sincerità di*

però non mette fine alle ostilità, infatti, gli scioperi sono continuati tutta l'estate, con effetti molto gravi, come la cancellazione dell'80% dei voli a Bruxelles³⁵⁷. Proprio dal sindacato belga CNE, arriva una denuncia verso Ryanair, la quale sarebbe colpevole di sostituire il personale in sciopero con dipendenti proveniente dalla Polonia e Germania³⁵⁸.

A questo si aggiunge il taglio del personale di circa 300 dipendenti, nella sede di Dublino, e una diminuzione della flotta da 36 a 24 aerei per la stagione invernale 2018, con lo spostamento in Polonia dei sei aerei in questione, come conseguenza delle perdite derivanti dalle cancellazioni³⁵⁹. Tale azione viene vista come una rappresaglia verso i lavoratori, che hanno aderito all'azione di sciopero in Irlanda, e che proseguirà in tutta Europa, vista la grande partecipazione della categoria piloti³⁶⁰.

Il caso Ryanair rappresenta in maniera significativa il dumping sociale, perché in questo caso si ritrovano tutti gli elementi di fondo elencati in precedenza. Il primo è dato dal comportamento dell'impresa, infatti la compagnia aerea low cost è basata su una politica, molto accentuata, di prezzo, e si presenta totalmente indifferente ai diritti dei lavoratori, quasi al limite dello sfruttamento. Tanto è vero che Ryanair applica tipologie di contratti aventi retribuzioni minori di quasi il 50% rispetto ai concorrenti: non sono presenti congedi familiari e non è presente il diritto alle festività. In aggiunta, nei regolamenti interni e nei contratti individuali, viene espressamente vietata la contrattazione sindacale, o anche la semplice appartenenza ad un determinato sindacato, proprio perché contraria alle politiche aziendali, che vedono in queste organizzazioni solo perdite di profitto. Proprio quest'ultima motivazione sarebbe la causa principale delle manifestazioni, iniziate nel 2017 e ancora in corso, con l'intento di sindacalizzare l'impresa, senza però grandi successi. Infatti, se da un punto di vista l'intesa siglata con BALPA, nel gennaio 2018, rappresenta un accordo storico, dall'altro, emergono dei forti dubbi sulla sincerità della compagnia aerea e sul fine

Ryanair nell'offrire il riconoscimento a noi e ad altri sindacati, le nostre conversazioni e incontri con loro hanno dimostrato che sono sinceri nel volere una relazione sindacale costruttiva."

³⁵⁷ <http://www.ilsole24ore.com/art/finanza-e-mercati/2018-07-23/ryanair-sostituisce-dipendenti-sciopero-colleghi-chiamati-polonia-e-germania--135553.shtml?uuiid=AE8Bn0QF>

³⁵⁸ <http://www.ilsole24ore.com/art/finanza-e-mercati/2018-07-23/ryanair-sostituisce-dipendenti-sciopero-colleghi-chiamati-polonia-e-germania--135553.shtml?uuiid=AE8Bn0QF>

³⁵⁹ <https://www.bbc.co.uk/news/business-44949992>

³⁶⁰ <https://www.balpa.org/Media-Centre/Press-Releases/BALPA-responds-to-Ryanair-statement-on-Irish-pilot>

dichiarazione di Brian Strutton, segretario generale della BALPA: "L'annuncio di oggi da parte di Ryanair di spostare il lavoro da Dublino alla Polonia è estremamente deplorabile. Le perdite di posti di lavoro che accompagnano potrebbero guardare ai piloti irlandesi e ad altre persone come una punizione per la partecipazione allo sciopero. Ciò non dà una buona impressione ed è probabile che infiammi ulteriormente la situazione quando ciò che dovrebbe accadere è che entrambe le parti aggirino il tavolo dei negoziati per elaborare un nuovo contratto collettivo di lavoro."

A questo si aggiungono anche le dichiarazioni del sindacato dei piloti irlandese, IALPA, dove nel sito <https://ialpa.net/100-ryanair-pilots-on-strike-in-dublin-100-pilot-jobs-in-dublin-threatened-a-striking-coincidence/> afferma: "Questa decisione sfortunata e del tutto evitabile da parte di Ryanair può essere interpretata al meglio come una risposta molto immatura alla legittima azione di sciopero. Nel peggiore dei casi, un coraggioso tentativo di sradicamento sindacale e uno sforzo per mettere la massima pressione sui piloti per fermare l'azione industriale"

principale per il quale tale accordo è stato siglato. Questo anche perché, solo dopo alcuni mesi, Ryanair attua un taglio del personale del 20%, con il conseguente spostamento di una parte della flotta in Polonia³⁶¹.

Un altro elemento di dumping sociale è il paese che accoglie l'impresa, in questo caso l'Irlanda, definito *business friendly*, il quale, con l'obiettivo di attrarre a sé capitali, facilita tale pratica. Difatti, il contratto di lavoro offerto ai lavoratori, si basa sulla normativa irlandese, indirizzata più a tutelare l'imprenditore e l'attività d'impresa, piuttosto che il lavoratore o comunque la parte più debole. L'Irlanda, come si è visto anche nel caso Apple spiegato in precedenza, attraverso una politica amichevole, sia dal punto di vista della legislazione riguardante il lavoro, sia per ciò che concerne la pressione fiscale, incoraggia le imprese ad attuare pratiche di dumping sociale e fiscale, con l'unico obiettivo di una maggior crescita economica interna e creazione di posti lavoro.

Inoltre, si osservi come l'utilizzo di un'unica tipologia di contratto, perché più profittevole, costituisce un atto di concorrenza sleale se messa a confronto con i comportamenti dei concorrenti, che, nel rispetto della normativa, hanno costi del personale più alti derivanti dall'applicazione di contratti diversi in base al paese in cui il lavoratore ha sede.

Importante specificare che su questo punto il regolamento n. 44/2001, insieme al regolamento n. 593/2008, costituiscono le basi della decisione del giudice, anche se il primo individua lo stato la cui legge è da applicare nei contratti, e il secondo decide a quali giudici, appartenenti a diversi paesi, spetta la competenza di decidere. Il legame tra i due regolamenti viene specificato nel regolamento n. 593/2008 nella settima considerazione, in cui si esplicita la coerenza tra i due, e per questo motivo, nella decisione del giudice della Corte di Lussemburgo, l'articolo 8, di tale regolamento, viene interpretato come in ordine gerarchico, con l'effetto di porre come primo criterio il luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la sua attività, e come secondo, il luogo dove il lavoratore è stato assunto³⁶². L'ordine gerarchico è dato dall'obiettivo comune dei due regolamenti, cioè quello di tutelare la parte più debole.

Infine, si osserva la totale mancanza delle autorità europee e mondiali. Ryanair è stata fondata nel 1984, con le stesse caratteristiche contrattuali e politiche di prezzo presenti oggi. Per circa trent'anni, alla compagnia aerea sono state concesse delle azioni che rappresentano atti di concorrenza sleale e totale indifferenza al diritto del lavoratore. La compagnia aerea aveva un

³⁶¹ <https://ialpa.net/100-ryanair-pilots-on-strike-in-dublin-100-pilot-jobs-in-dublin-threatened-a-striking-coincidence/>

³⁶² Regolamento 593/2008, Articolo 8, paragrafo 2 e 3:” 2) [...] *il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo*”. Consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32008R0593>

3) *Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.*

fatturato di € 3.3 miliardi nel 2010, raddoppiato nel 2018 a € 6.6 miliardi³⁶³, mentre i concorrenti del settore non registrano aumenti così importanti dei propri profitti. Questo doveva rappresentare un campanello d'allarme per le autorità che hanno il potere di garantire una concorrenza equa.

Con la totale avversione ai sindacati e allo sciopero, Ryanair viola sia la Costituzione italiana³⁶⁴, sia la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea³⁶⁵, eppure, la compagnia aerea, nel proprio regolamento interno e nei contratti offerti ai lavoratori, specifica subito e chiaramente il divieto ad attività sindacali di qualsiasi genere. Inoltre, l'utilizzo del contratto irlandese in tutti gli stati in cui Ryanair consegue le sue attività, rappresenta il principio del *Paese d'Origine* presente nella legge *Bolkestein*, già tanto criticata, e infine modificata. Tuttavia, l'Unione Europea, in tutti questi anni, non inizia un proprio procedimento per valutare e analizzare il comportamento di Ryanair, ma soltanto dopo le denunce da parte dei lavoratori e dei tribunali interni attraverso le due cause presentate rispettivamente alla Corte di Giustizia di Lussemburgo e al Tribunale ordinario di Busto Arsizio, con decisioni a livello interno che condannano la compagnia per comportamento contrario alla legge per l'applicazione del contratto irlandese e per il comportamento antisindacale.

Se, da un lato, il principio di suddivisione delle competenze tra stato membro e UE viene rispettato, per ciò che riguarda il settore dell'occupazione, che è competenza esclusiva del paese membro, dall'altro, per ciò che riguarda il problema di atti di concorrenza sleale da parte di Ryanair, non viene attuata nessuna soluzione.

Questa totale indifferenza delle autorità europee costituisce una grave lacuna del regolamento, da cui, imprese e aziende, come Ryanair, disposte a sacrificare la condizione del lavoratore in cambio di maggior profitti, traggono i propri profitti e successi.

³⁶³ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-19/ryanair-l-autogol-o-leary-si-chiama-dumping-sociale--153855.shtml?uuid=AEMcjtVC>

³⁶⁴ Costituzione della Repubblica italiana, 1948, Articolo 40

³⁶⁵ Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Articolo 28

CAPITOLO 4 – Conclusioni

Il dumping sociale si presenta come un fenomeno sempre più diffuso, ed esteso in più settori. Esso, infatti, nasce come problematica inerente il diritto del lavoro, però interessa anche macro-categorie, come i diritti fondamentali degli esseri umani e il benessere di una comunità, fino ad arrivare, attraverso la concorrenza, al settore economico. Le legislazioni interessate dal fenomeno sono di tre livelli: nazionale, regionale ed internazionale. In particolare, quelle analizzate riguardano lo Stato italiano, l'Unione Europea, il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e il World Trade Organization. I primi due soggetti subiscono direttamente e in prima persona le conseguenze del fenomeno, con effetti negativi tangibili sia a livello nazionale, sia a livello regionale. Gli altri, invece, svolgono un ruolo di protezione della dignità umana e del lavoratore (il Consiglio d'Europa e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro), e della concorrenza (World Trade Organization).

Quindi, l'Unione Europea e lo stato membro in causa si trovano in una stretta relazione l'uno con l'altro, poiché le decisioni prese da uno dei due soggetti influenzano direttamente anche la condizione dell'altro, così da rendere la suddivisione delle competenze giurisdizionali fondamentale.

Infatti, si osserva come il fenomeno di dumping sociale sia la conseguenza di due tipologie di azioni che hanno comportato la diffusione di esso:

1. Le modalità attraverso le quali l'UE ha cercato di raggiungere i suoi obiettivi;
2. Le lacune presenti nella suddivisione delle competenze con i paesi membri;

In riferimento al primo punto, le discussioni riguardo al dumping sociale nascono già con i Trattati di Roma (1957), poiché i principali obiettivi sui quali si fonda l'attuale Unione Europea, cioè l'armonizzazione delle legislazioni tra i paesi membri e il raggiungimento di una condizione uniforme all'interno dell'UE da un punto di vista sociale ed economico, e la liberalizzazione del mercato, si presentano direttamente collegati a questo fenomeno. Fin dagli inizi dell'UE, la liberalizzazione del mercato è stato l'obiettivo primario, non perché l'armonizzazione sociale fosse di un'importanza minore, ma bensì, perché essa veniva vista come una mera conseguenza della libertà nei mercati. Questo si è concretizzato, mediante atti, da parte dell'UE, incentrati sul libero scambio di qualsiasi tipo di bene (merci, servizi, capitali, persone), ed a eliminare ogni tipo di barriera presente tra i paesi membri, comportando, di fatto, una maggiore facilità nello spostamento da parte di manodopera e imprese, ma anche differenti condizioni sociali interne ai membri. Tanto è vero che, la mancata armonizzazione in tutti gli stati appartenenti all'UE dei diritti relativi alla

salvaguardia e al miglioramento della condizione del lavoratore promossi proprio dall'Unione Europea, ha creato le opportunità per le imprese di attuare strategie di prezzo, spostandosi in paesi in cui il costo del lavoro e le condizioni sociali risultavano più proficue per la propria attività.

Proprio la strategia aggressiva di prezzo attuata dall'impresa, con l'obiettivo di eliminare i concorrenti o comunque di guadagnare una parte consistente del mercato, è costituita da un insieme di pratiche intenzionalmente abusive, utilizzate per procurarsi manodopera a basso costo, e quindi offrire un prodotto ad un prezzo di molto inferiore rispetto ai concorrenti.

Pertanto, si può affermare che il dumping sociale rientra nella tipologia di concorrenza sleale, inerente alle modalità attraverso le quali una determinata impresa si procura i mezzi, in questo caso la manodopera, necessari alla sua attività. Non solo, questi atti abusivi possono corrispondere anche alle modalità attraverso le quali uno stato si procura i mezzi necessari alla sua crescita. Infatti, la concorrenza non avviene soltanto tra l'impresa, avviene anche tra paesi che partecipano allo stesso mercato. In questo caso, gli atti sleali riguardano il modo attraverso il quale un paese cerca di attrarre a sé capitali, influenzando così la comunità al suo interno. Infatti, capita poi che i paesi in via di sviluppo sacrifichino i diritti sociali, la protezione dei lavoratori, e le entrate fiscali della propria comunità, in cambio di capitali provenienti dall'esterno così da aumentare la crescita nel medio – lungo periodo.

Quindi, si può osservare come il dumping sociale sia l'effetto di comportamenti negativi da parte di tre soggetti: l'Unione Europea, il paese membro e l'impresa.

Le responsabilità da parte dell'Unione Europea sono evidenti: essa ha favorito più la liberalizzazione del mercato che la sua armonizzazione, creando le opportunità per l'impresa di attuare politiche aggressive di prezzo, e quindi facilitando pratiche sleali e scorrette, che hanno influenzato negativamente i paesi membri e il mercato europeo. A questo si aggiungono però le responsabilità del paese membro. Infatti, l'efficienza delle norme UE è data solo se ogni paese membro garantisce un'applicazione adeguata delle normative, che, in molti casi, o per inefficienza o per motivi di concorrenza sleale con il fine di un maggior sviluppo, questo non viene fatto.

Prendendo in analisi il primo caso presentato, quello di Embraco, si osserva come le azioni di questi tre soggetti corrispondano perfettamente: l'impresa Embraco, attraverso una strategia aggressiva di prezzo, si sposta in Slovacchia, così d'avere minor costi derivanti dalla manodopera, e quindi realizzare più profitti. La responsabilità di Unione Europea e Slovacchia è costituita dalla presenza dell'opportunità che ha l'impresa di pagare meno un costo operativo della sua attività. Infatti, se si suppone in maniera utopistica, che tra tutti i paesi membri dell'Unione Europea non ci sia nessuna differenza o squilibrio dal punto di vista economico, Embraco non avrebbe nessuna opportunità o nessun tipo di interesse a trasferirsi in un paese, e quindi, una strategia di prezzo da

parte dell'impresa sarebbe molto più complicata da attuare. Ma, in questo caso, la mancata armonizzazione, o controllo della situazione economica – sociale da parte dell'UE in Slovacchia, alla quale si aggiunge il comportamento dello stesso stato che, al fine di attrarre capitali, non applica in maniera adeguata le direttive che garantiscono i diritti dei lavoratori istituite dall'Unione Europea, causano il dumping sociale, creando conseguenze negative per i lavoratori e per l'Italia. Bisogna specificare però che il problema dell'armonizzazione si presenta complesso, infatti, le diversità economico-sociali tra paesi membri non possono essere totalmente eliminate, o comunque non nel breve termine. Comunque, l'Unione sta cercando di rimediare al problema originario attraverso fondi, investimenti e un aumento dei processi di controllo delle politiche di sostegno, che possono essere fermati nel caso in cui, dopo decisione del Consiglio adottata a maggioranza qualificata, il paese presenti un deficit troppo arduo da risolvere, e non riesca, o non stia cercando, di risolvere la situazione³⁶⁶. Un controllo più rigido da parte delle autorità su come e dove questi investimenti vengano spesi, e sui risultati ottenuti attraverso queste entrate, è d'obbligo, anche se la responsabilità non spetta solo all'UE.

Infatti, per ciò che riguarda le politiche interne di gestione, non possono essere anch'esse controllate dall'Unione, perché ne conseguirebbe la perdita dell'identità nazionale. Quindi, se da un punto di vista l'attività di armonizzazione economica, anche attraverso investimenti in paesi in via di sviluppo, e sociale, la cui competenza spetta all'Unione Europea, costituisce sicuramente un punto a favore per tale organizzazione, dall'altro, questo si scontra con politiche rivolte verso una direzione contraria, come nel caso della Slovacchia, che cerca di mantenere un regime fiscale e una manodopera più bassa possibile per creare opportunità di spostamento verso il proprio paese, e sulle quali però l'UE non ha competenza.

Il secondo punto corrisponde alle lacune presenti nella suddivisione delle competenze. La giurisdizione nei vari settori è diversa e può appartenere o solamente all'Unione Europea, in settori come la politica commerciale e la concorrenza, o esclusivamente al paese membro, in materie quali l'occupazione, in cui l'UE può svolgere soltanto funzioni di supporto e coordinamento, o, infine, ad entrambi, nel caso in cui la problematica ricopre il mercato interno e le politiche sociali. Il dumping sociale è causa di risultati negativi in tutti questi settori, con la conseguenza che, per garantire la protezione da tale fenomeno, deve sussistere una collaborazione tra UE e paesi membri, e una suddivisione chiara ed efficiente, ad oggi non presente. Infatti il secondo caso presentato è significativo proprio in questo senso.

³⁶⁶ http://ec.europa.eu/regional_policy/it/funding/cohesion-fund/

Nel caso Ryanair, la lacuna principale è costituita dall'utilizzo del contratto irlandese in tutti i rapporti lavorativi. Tale azione viola la legislazione interna dei paesi membri, come affermato dalla Corte di Lussemburgo, ma non si presenta chiara nel regolamento dell'Unione Europea, soprattutto per ciò che concerne i dipendenti di cabina del trasporto aereo. Questo si può spiegare da un punto di vista occupazionale: infatti, all'articolo 137 del Trattato di Maastricht (1992) viene specificato che l'UE ha solo funzioni di coordinamento e di sostegno nel mercato del lavoro, in merito alle condizioni di lavoro, all'informazione e consultazione dei lavoratori, alla reintegrazione dei lavoratori licenziati o disoccupati, comunque esclusi dal mercato del lavoro e alla parità tra uomini e donne per ciò che riguarda la opportunità di lavoro. In altre aree del diritto del lavoro, l'UE ha competenze ridotte, con la conseguenza che utilizzerà azioni di *soft law* o sfrutterà il dialogo sociale. Questo spiegherebbe anche l'impossibilità, da parte dell'UE, di condannare Ryanair per la mancanza di sindacati al suo interno: solo il paese membro può condannare l'impresa, e l'UE ha la sola possibilità di supporto, senza nessuna valenza legale. Tanto è vero che è il Tribunale di Busto Arsizio che condanna l'impresa per comportamento antisindacale, e non l'Unione Europea. Non si spiega, invece, la totale indifferenza dell'UE nei confronti dei comportamenti di concorrenza sleale attuati da Ryanair. Infatti, come precedentemente analizzato, il settore della concorrenza rientra in una materia in cui la competenza legislativa è esclusivamente appartenente all'Unione Europea. Eppure, analizzando i dati raccolti su Ryanair, emerge come le azioni della compagnia aerea corrispondano a tutti gli effetti ad atti di concorrenza sleale, che gli permettono di avere costi del personale minimi grazie ad uno sfruttamento dei dipendenti, con il conseguente profitto che supera di molto quello dei concorrenti, influenzando, di fatto, in maniera negativa, il mercato del settore del trasporto aereo.

Si osserva, infine, che la concorrenza leale dovrebbe essere garantita e protetta nel mercato europeo, come in quello mondiale, ma la compagnia aerea low cost non è mai stata sanzionata né tanto meno indagata per il suo comportamento, che dura da quasi trent'anni, con responsabilità evidenti da parte della WTO, poiché le direttive e i regolamenti riguardo la concorrenza dell'Unione Europea rappresentano un'attuazione delle normative dell'Organizzazione Mondiale del Commercio.

Come emerge dall'elaborato, le prevenzioni attuate contro il dumping sociale possono essere o generali, o specifiche per una modalità particolare del fenomeno.

Forme di prevenzione più generali vengono individuate all'articolo VI del GATT, istituito dalla WTO, o nell'applicazione del regolamento in difesa contro le importazioni dei paesi non membri dell'Unione Europea. A questi si aggiunge anche l'istituzione di una retribuzione minima imposta

per legge. A differenza delle altre però, questa tipologia di prevenzione deve essere istituita dallo Stato, e quindi non è presente in tutto il mercato mondiale. Infatti, ben sei paesi europei, tra cui l'Italia, non utilizzano tale limite retributivo. Si osserva come esso potrebbe rappresentare una valida risposta al fenomeno del dumping sociale solo nel caso, ipotetico e surreale, in cui le retribuzioni stabilite per legge, nei vari paesi, siano tutte allo stesso livello, poiché il dumping sociale rappresenta un fenomeno *combinato*, perché deriva dalla combinazione di almeno due paesi diversi. Quindi, pur istituendo una retribuzione minima legale nel paese d'origine del lavoratore, se in un altro paese la retribuzione legale minima imposta è comunque più bassa, questo non bloccherà il dumping sociale, ma regolamerà solo il paese da un punto di vista interno. Significativo in questo senso, il caso Embraco: in Slovacchia, al contrario dell'Italia, è istituito un salario minimo legale, che negli anni dell'acquisizione della sede a Spisska Nova Vess era pari a circa € 250³⁶⁷. Questo non ha fermato Embraco dall'attuare la sua delocalizzazione, ma anzi, piuttosto gli ha permesso di spostarsi in un altro paese e pagare la manodopera molto meno, rispettando comunque la normativa vigente in Slovacchia. Per i motivi appena citati, quindi, si può affermare che il salario minimo legale non costituisce una risposta adeguata al dumping sociale, ma piuttosto a evitare uno sfruttamento interno.

Una prevenzione specifica riguarda soprattutto l'ultima tipologia di dumping sociale, cioè quella del lavoratore distaccato. Tale pratica infatti, ad oggi, è molto utilizzata dalle imprese che sfruttano le lacune presenti nelle norme pur di attuare la propria strategia. Bisogna evidenziare però che, al contrario della prima direttiva sul distacco (96/71/CE), la normativa attuale si presenta più completa, curando di più gli aspetti che nella prima regolamentazione hanno consentito la diffusione del dumping sociale, cioè l'autenticità e la collaborazione delle amministrazioni. Infatti, la direttiva 2014/67/UE, attraverso un maggiore controllo sia per quanto riguarda il lavoratore sia per ciò che concerne l'impresa, individua gli elementi principali per verificare l'autenticità del distacco, così da limitare l'utilizzo di tale pratica. Inoltre, attraverso questa direttiva, vengono imposte delle sanzioni pecuniarie per gli stati che non collaborano, così da imporre l'obbligo dello scambio di informazioni tra amministrazioni pubbliche, inerenti ai lavoratori distaccati e alle imprese che utilizzano tale pratica. Inoltre, per garantire la collaborazione tra amministrazioni, l'Unione Europea ha imposto ai paesi membri l'utilizzo dell'IMI, sistema telematico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni si scambiano informazioni relative al mercato interno. Esso si presenta molto utile per il monitoraggio dei lavoratori distaccati perché facilita la cooperazione tra

³⁶⁷ Anni 2008, schema a pagina 43

paesi, velocizza le procedure, e diminuisce i costi derivanti dalle attese³⁶⁸, così da rendere il rapporto tra il paese d'origine e quello d'arrivo il più efficace ed efficiente possibile.

Si osserva, infine, che anche se la normativa vigente si presenta più completa, essa non è ancora in grado di rispondere in maniera efficace a tutti i problemi che derivano da un mercato in continua trasformazione. Infatti, con riferimento al distacco fittizio, si osserva come i miglioramenti consigliati da Guillaume Balas riguardo le *Letter Box Company* devono essere al più presto trasformati in legge, soprattutto per quanto riguarda l'istituzione di una *Black List*. Infatti, per combattere il problema delle società di comodo è fondamentale garantire al mercato europeo e mondiale attività autentiche e non fantasma, e per questo motivo è necessario creare una lista nera in cui sono presenti tutte le imprese che negli anni hanno utilizzato società di comodo per la propria attività, o che hanno anche utilizzato pratiche di distacco fittizio. Alle società presenti in questo lista, inoltre, non dovrà essere concessa nessuna forma di sovvenzione o aiuto, per un tempo medio - lungo o anche a tempo indeterminato, a seconda della gravità dell'azione.

L'Italia è uno dei paesi fondatori dell'Unione Europea³⁶⁹, è membro della World Trade Organization (1995), del Consiglio d'Europa (1949) e firmataria del GATT (1950)³⁷⁰, ed è uno dei paesi fondatori dell'International Labor Organization (1919)³⁷¹. La normativa italiana è, quindi, influenzata dai regolamenti istituiti da queste tre organizzazioni di cui fa parte. Come per l'Unione Europea, anche in l'Italia il dumping sociale rappresenta un'enorme problematica, soprattutto per i trasporti e le costruzioni, ma in generale per tutti i settori.

Il settore dei trasporti è il campo che ha subito di più le conseguenze negative del dumping sociale, con una perdita pari al 69% delle tonnellate di merci trasportate da veicoli italiani. La tipologia di questo fenomeno maggiormente utilizzata nel settore è quella relativa al lavoratore distaccato non autentico. Infatti, come analizzato in precedenza, i lavoratori distaccati provengono principalmente dell'Est Europa, poiché, in paesi come Slovacchia, Polonia, Albania e Bulgaria, il costo del lavoro si presenta ad una tariffa molto più bassa rispetto a quella dell'Italia.

Per un'impresa di trasporti i costi operativi principali sono dati dal carburante e dalla manodopera. Nei paesi dell'est i costi di questi due elementi sono entrambi a buon mercato rispetto alla parte occidentale dell'Europa, e quindi, le imprese italiane, pur di competere, utilizzano il dumping sociale attraverso un distacco fittizio o la creazione di *Letter Box Company*.

³⁶⁸ <http://www.politicheeuropee.gov.it/it/attivita/mercato-interno/imi-internal-market-information/>

³⁶⁹ <https://www.italiaue.it/unione-europea/italia-nell-unione-europea/>

³⁷⁰ https://www.wto.org/english/thewto_e/countries_e/italy_e.htm

³⁷¹ https://www.wto.org/english/thewto_e/countries_e/italy_e.htm

Anche il settore delle costruzioni è spinto dalle medesime motivazioni: infatti, anche qui, uno dei costi operativi è dato dalla manodopera, e per questo motivo, per attuare una strategia aggressiva di prezzo, le imprese sono disposte ad utilizzare personale proveniente dall'Est, attraverso contratti di distacco non autentici, pur di risparmiare sul costo proveniente dalla manodopera. Un chiaro esempio è il guadagno dato dalla proposta di contratto di Laghi Costruzioni di Rimini, esposta nel capitolo precedente, in cui venivano offerti operai rumeni con contratto di lavoro distaccato, e la paga partiva da un importo pari a € 11, con l'opzione però, che, se fossero stati assunti più operai, si sarebbe passato a € 9 (con viaggio, pasti, posto letto incluso).

Con il fine di limitare il dumping sociale in Italia, si è cercato attraverso la legge di regolarizzare e monitorare l'utilizzo dei lavoratori distaccati non autentici e le società di comodo, seguendo le linee guida imposte dall'Unione Europea. Infatti, le normative contro il dumping sociale in Italia, risultano un'attuazione delle direttive europee riguardo il distacco, e quindi prima della direttiva 96/71/CE, e poi da quella vigente la n. 2014/67/UE. La prima normativa del distacco (96/71/CE), attuata in Italia attraverso il decreto legge n. 72/2000, aveva recepito anche le lacune, elencate in precedenza, presenti in quella europea, così da causare più una diffusione del dumping sociale, che una prevenzione. Invece il nuovo decreto n. 136 del 17 luglio 2016, anche chiamato *Enforcement*, si presenta più completo garantendo l'autenticità del distacco, affidando le attività di controllo e monitoraggio al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive. Si osserva come il dumping sociale nel settore del trasporto e delle costruzioni, è presente in tutta Europa, e non solo in Italia e per questo motivo creare un'organizzazione ad hoc a livello europeo per questi settori, con il fine di aumentare il monitoraggio e il controllo delle condizioni di lavoro, o anche solo istituire un garante che si occupi in maniera specifica di un determinato settore, risulta d'obbligo. A questo soggetto, inoltre, dovrebbe essere dati poteri *hard*, così da poter sanzionare i comportamenti abusivi, e diminuire l'utilizzo di tale pratica che stanno affliggendo questo settori.

A questo si aggiunge, come anticipato in precedenza, che l'Italia rientra nel gruppo di sei stati in cui non è presente un salario minimo legale. Per tradizione infatti, l'incarico di fissare le retribuzioni, in Italia, spetta al dialogo congiunto tra imprese e sindacati, che istituiscono i contratti collettivi. Tale strumento è fondamentale per il mercato del lavoro italiano perché regola la maggior parte dei settori lavorativi, con ben 868 contratti collettivi suddivisi tra i settori. Per questo motivo un'applicazione in Italia di un salario minimo legale si presenta molto complicata, oltre che non funzionale a risolvere il problema del dumping sociale. Infatti, nel territorio italiano a differenza di altri paesi europei, i sindacati costituiscono un punto di forza per i lavoratori per il dialogo sociale. Inoltre, i sindacati insieme ai rappresentanti delle imprese, costituiscono i primi detrattori contro

l'istituzione di una retribuzione minima legale, in quanto vedono in esso una diminuzione delle proprie competenze decisionali, e quindi un minor valore al dialogo sociale.

In Italia, l'azione sindacale gioca un ruolo fondamentale grazie alla protezione dal fenomeno, e alla trasposizione delle direttive europee. Per ciò che riguarda il ruolo di protezione svolto dall'azione sindacale, esso si concretizza attraverso un maggior controllo da parte dei sindacati rispetto ai comportamenti dell'impresa, a cui si aggiunge anche una maggior pubblicità di tali azioni, così da attirare maggiormente l'attenzione delle autorità garanti dei lavoratori, come della concorrenza. Nel caso Ryanair, l'assenza totale di rappresentanti dei lavoratori facilita il comportamento dell'impresa nell'attuare le proprie politiche aggressive di prezzo, con conseguenze negative per i lavoratori, che non hanno nessuna possibilità di difendersi da tali azioni. Proprio grazie all'aiuto dei sindacati, i comportamenti dell'impresa sono stati maggiormente pubblicizzati attraverso scioperi, e quindi classificati come azione antisindacale in Italia e successivamente condannati. Da ciò si nota come la presenza di organizzazioni sindacali forti può limitare l'utilizzo del dumping sociale attraverso azioni collettive che combattono e pubblicizzano le strategie abusive dell'impresa.

Un altro punto problematico è il grado in cui l'azione collettiva può essere utilizzata per resistere al dumping sociale, per la sua funzione di trasposizione delle direttive verso la legislazione italiana. Quest'ultimi costituiscono, infatti, un elemento fondamentale nel rapporto tra paese membro e Unione Europea, dovuto al fatto che tale strumento ha funzioni che possono essere considerate ascendenti, cioè che passano dal diritto europeo verso il regolamento interno italiano, e sono principalmente di due tipi: la contrattazione collettiva, che costituisce infatti una fonte interna, però tenuta a rispettare anche il regolamento europeo, ad esempio in materia di discriminazioni fra lavoratori in base alla nazionalità, e il contratto collettivo nazionale, strumento mediante il quale la normativa europea viene trasposta nel regolamento italiano nel caso in cui i sindacati facciano richiesta di mettere in atto le direttive³⁷².

Si può quindi affermare che, in Italia, l'istituzione di un salario minimo legale non si presenta necessaria, ma anzi, con l'aumentare del fenomeno del dumping sociale, risulta necessario, come già anticipato in precedenza, un'estensione *erga omnes* dell'articolo 39, concedendo un maggior potere ai sindacati, e quindi, un maggior valore al dialogo sociale.

³⁷² Leopardi S. *Globalizzazione e diritti dei lavoratori, internazionalizzazione delle imprese italiane e iniziativa del contrattuale del sindacato*, pag.103

4.1.1. Ulteriori riflessioni

Infine, vorrei proporre delle riflessioni finali, da un punto di vista sociale, inerenti al dumping sociale, che emergono dall'elaborato.

Questo fenomeno si basa principalmente su due problemi, direttamente collegati, riguardanti la globalizzazione del lavoro: il primo deriva dallo scontro di potere tra lavoratori e capitale creato dal dumping sociale; il secondo è il modo in cui il tale pratica costituisce una minaccia alla politica interna.

Lo scontro di potere tra lavoratori e capitale, soprattutto con l'aumento della globalizzazione, della tecnologia, e, in generale delle opportunità di *business*, si presenta evidente al giorno d'oggi. Per scontro si intende il conflitto derivante dalla scelta o meno, da parte di un determinato soggetto (visto come imprenditore o comunque impresa), di quanto è disposto a sacrificare per arrivare ai propri fini. Come precedentemente scritto, infatti, il dumping sociale rappresenta un atto del tutto egoistico, attuato in una condizione di elevata competitività internazionale, in cui l'aumento del benessere, per un determinato soggetto, costituisce una diminuzione del benessere per un altro soggetto. Il pericolo, però, è ancora presente quando il dumping sociale è attuato mediante la modalità dello spostamento della produzione in un altro paese, dove oltre che creare malessere nella comunità d'origine, crea gravi danni anche alla comunità d'arrivo. Ciò non si intende dal punto di vista economico, che comporta l'arrivo di capitali, ma bensì da un punto di vista puramente sociale. Infatti, i paesi scelti dalle imprese per uno spostamento della produzione con fini economici, corrispondono a comunità in una situazione sociale già critica, con evidenti mancanze sociali, derivanti appunto da politiche incentrate ad attrarre capitali. L'esempio più significativo riportato nell'elaborato, è il crollo del Rana Plaza il 24 aprile 2014, in Bangladesh, che ha causato la morte di 1.135 persone e 2515 feriti. L'edificio, posizionato vicino la capitale del Bangladesh, originariamente costruito ad uso di uffici o a centro commerciale, ospitava la produzione dei maggiori brand europei nel settore della moda tra i quali: Wal – Mart, Benetton, Mango, Primark e Bonmarche³⁷³. Però, il 23 aprile, giorno precedente al disastro, il palazzo era stato fatto evacuare per una crepa apparsa nella struttura. Mediante questo caso si osserva come, al giorno d'oggi, la presa di coscienza riguardo alla caratteristica della socialità rispetto all'importanza del profitto, non si presenta ancora così forte da riuscire a fermare questi atti intenzionalmente abusivi. Tanto è vero che viene data maggiore importanza al libero commercio piuttosto che ad un'armonizzazione delle caratteristiche sociali dei diversi paesi, che consentirebbe a tutti i paesi di ritrovarsi ad uno stesso livello, o, perlomeno, di ridurre le differenze presenti. Inoltre, gli sforzi da parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, così come del Consiglio d'Europa, risultano vani se

³⁷³ Dahan Y. Lerner H. Milman – Silvan F. Global Justice and International Labour Right, pag. 1

gli unici strumenti a disposizione sono rappresentati da azioni di *soft law*, senza quindi avere il potere di sanzionare duramente le imprese che sfruttano, o comunque guadagnano, su comunità più povere, anche a costo di sacrificare vite umane.

Oltre a ciò si aggiunge il fatto che la mancanza di potere *hard* da parte di queste organizzazioni, più incentrate sull'essere umano, potrebbe comportare in un periodo medio – lungo una maggiore armonizzazione verso basso dei diritti dei lavoratori, in tutti gli stati, mettendo in pericolo la politica interna. Questo è dovuto alle stesse imprese che, con la minaccia di spostamento, potrebbero causare una diminuzione delle tutele del lavoratore da parte di uno stato, che pur di non veder scappare l'impresa verso un paese che offre un'ambiente più amichevole dal punto di vista economico, è disposto a diminuire la propria protezione sociale.

Inoltre, la proposta del ministro Calenda, conseguente al caso Embraco, di istituire un fondo speciale europeo per ripagare i danni derivanti da una delocalizzazione, potrebbe rappresentare una soluzione positiva. Infatti, attraverso queste entrate, per esempio, i lavoratori nella sede delocalizzata all'estero che si ritrovano disoccupati potrebbero avere entrate sotto forma di cassa integrazione, fino all'arrivo di nuovi investitori, poiché, in fin dei conti, questo è quello che è successo realmente nel caso Embraco, solo che è stato lo stesso paese, che attraverso soldi pubblici, ha pagato per i danni causati dall'impresa brasiliana, che si è spostata in Slovacchia.

In conclusione, si può affermare che il dumping sociale risulta un problema attuale e molto diffuso, a cui gli stati, insieme alle maggiori organizzazioni mondiali, stanno cercando di porre rimedio, anche se, la mia impressione è che la strada si presenti ancora molto lunga, questo a causa, di una mentalità comune incentrata più sul guadagnare maggiormente nel breve, che su una convivenza positiva nel lungo periodo, causando di fatto, azioni abusive, che comportano effetti negativi verso le comunità. Tanto è vero che, sono nel momento in cui la concezione del benessere sociale sarà il primo obiettivo delle autorità, si potrà efficacemente combattere il dumping sociale, fino a quel momento la speranza è che i diritti dei lavoratori, duramente conquistati fino ad oggi, non vengano sacrificati in cambio di maggiori guadagni.

Fonti

Bibliografia

- Amoroso G. Di Cerbo V. Maresca A. *Diritto del lavoro: La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*. Quinta edizione, Italia: Giuffrè, 2017.
- Borjas G.J. *Labour Economics*. Settima edizione, New York: McGraw-Hill Education, 2016.
- Cardi E. *Mercati e istituzioni in Italia: diritto pubblico dell'economia*. Terza edizione, Italia: G. Giappichelli Editore, 2014.
- Carinci F. De Luca Tamajo R. Treu T. *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*. Nona edizione, Italia: Wolter Kluwer Italia, 2016.
- Carinci F. e Pizzoferrato A. *Diritto del lavoro dell'Unione europea*. Italia: G. Giappichelli Editore, 2015.
- Corazza L. Romei R. *Diritto del lavoro in trasformazione*. Prima edizione, Italia: Il Mulino, 2014.
- D. Neumark, Wascher W.L. *Minimum Wages*. Prima edizione, Cambridge MA: MIT press, 2008.
- Dahan Y. Lerner H. Milman-Sivan F. *Global justice and international labour rights*. Prima edizione, United Kingdom: Cambridge University Press, 2016.
- Ferrara Jr. F. *Teoria Giuridica Dell' Azienda*. Seconda edizione, Italia: Carlo Cya, 1948.
- Galantino L. *Diritto comunitario del lavoro*. Nona edizione, Italia: G. Giappichelli Editore, 2010.
- Galgano F. *Diritto Privato*. Quindicesima edizione, Italia: Cedam, 2012.
- Grandi G. Z. *Lezioni di Diritto del Lavoro nella Gestione D' Impresa*. Italia: Wolter Kluwer, 2017.
- Guizzi G. *Il mercato concorrenziale: problemi e conflitti: saggi di diritto antitrust*. Italia: Giuffrè, 2010.
- Ichino P. *il lavoro e il mercato: per un diritto del lavoro maggiorenne*. Prima edizione, Italia: Mondadori, 1996.
- Isaacs A. K. Hiebl E. Trindade L. *Perspectives on European Integration and European Union History*. Italia: Pisa University Press, 2011.
- Mangini V. Olivieri G. *Diritto antitrust*. Quarta edizione, Italia, G. Giappichelli, 2012.
- Massimiani C. *La qualità del Lavoro Nell'Esperienza Dell'OIL e Nelle Politiche Sociali Europee*. Italia: Lulu Press, 2010.
- Maupain F. *The future of the International labour organization in the global economy*. Prima edizione, Oxford: Hart publishing, 2013.
- Mora M. *Le leggi e i mercati dell'economia*. Volume 1. Italia: libreriauniversitaria.it. 2011.
- Pizzolato F. *Finalismo dello Stato e sistema dei diritti nella Costituzione Italiana*. Italia: Vita e Pensiero, 1999.

- Sanzo S. *La concorrenza sleale*. Italia: CEDAM, 1998.
- Schütze R. *European Union Law*. Cambridge University Press, 2015.
- Sciarra S. Caruso B. *Il lavoro subordinato*. Quinta edizione, Italia: G. Giappichelli Editore, 2009.
- Sciarra S. *Manuale di diritto sociale europeo*. Prima edizione, Italia: G. Giappichelli Editore, 2010.
- Smith A. *the Wealth of Nations*. United Kingdom: J. M. Dent & Sons Ltd., 1947.
- Standing G. Vaughan-Whitehead D. *Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. Prima edizione, Budapest: Central European University press, 1995.
- Vanzetti A. Di Cataldo V. *Manuale di diritto industriale*. Settima edizione, Italia: Giuffrè, 2012.

Articoli

- Anker R. Chernyshev I. Egger P. Mehran F. Ritter J. *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Working Paper No. 2, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office Geneva, ottobre 2002.
- Atkinson A.B. Hills J. *Exclusion, Employment and Opportunity*. Paper No, gennaio 1998.
- Balandi G.G. *La direttiva comunitaria sul distacco dei lavoratori: un passo in avanti verso il diritto comunitario del lavoro*. Periodico: Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 1998.
- Beresford H. M. *Labor Pains: Ryanair's scheduling mess has consequences for its cost base, Air Transport World*. Vol. 54 Issue 9, novembre 2017.
- Bernaciak M. *Social dumping and the EU integration process*. European trade union institute, Working paper, giugno 2014.
- Borjas G. J. *The Economic Benefits from Immigration*. Journal of Economic Perspectives-Volume9, Number2-Spring 1995.
- Borjas G. J. *The immigration surplus- Labor Economics, The impact of immigration on the labor market*. Prepared for the Conference on Labor and Capital Flows in Europe Following Enlargement, organized by the International Monetary Fund, the Joint Vienna Institute, and the National Bank of Poland, 2006.
- Bosch G. Dølvik J. E. Cremers J. *Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU*. Industrial Relations Journal. Vol. 38 Issue 6, novembre 2007.
- Cantono S. Marchionatti R. *Dumping as price discrimination: Jannacone's classic theory before viner*. Journal of the History of Economic Thought, Volume 34, Number 2, giugno 2012.
- Claudia A. Ionela M. *Minimum wage – labour market rigidity factor*. Theoretical & Applied Economics. Vol. 22 Issue 2, 2015.

Cocks, R.A. Johnson, Harry G. *A note on dumping and social welfare*. Canadian Journal of Economics. Vol. 5 Issue 1, febbraio 1972.

Cremers, J. *Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping*. ETUI policy brief; No. 5/2014. Brussels: ETUI, 2014.

Deakin S Rogowski R. *Reflexive Labour Law, Capabilities and the Future of Social Europe*. Warwick School of Law Research Paper No. aprile 2011.

Donaghey J. Teague P. *The free movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal*. Industrial Relations Journal. Vol. 37 Issue 6, novembre 2006.

Elmslie B. and Milberg W. *Free Trade and Social Dumping: Lessons from the Regulation of U.S. Interstate Commerce*. Challenge (05775132). Vol. 39 Issue 3, maggio/giugno 1996.

Erickson C. L. Kuruvilla S. *Labor Costs and the Social Dumping debate in Europe Union*. ILR Review. Vol. 48 Issue 1, ottobre 1994.

Erickson, C. L. Kuruvilla, S. *Labor costs and the social dumping debate in the European Union*. Industrial and Labor Relations Review, 48(1), 28-47, 1994.

Fidrmuc J. Tena J. D. *UK national minimum wage and labor market outcomes of young workers*. Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal, 12 (2018-5): 1–28.

FIEC. *Posting Directive - the start of a new approach: The issue of temporary posting of workers from one EU Member State to another is finally being clarified after two years of discussions* Construction Europe. Apr2018, Vol. 29 Issue 3.

Ghai D. *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, 2003.

Golub S. S. *Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping?* Finance and Development; 34, 4, 1 dicembre 1994.

Grandi G. Z. *Il dumping sociale intracomunitario alla luce della più recente giurisprudenza CGE. Quando la libertà economica prevale sui diritti sociali*. Atti del convegno nazionale: Nuovi Assetti delle Fonti del diritto del lavoro, 2011.

Guillén A. M. Matsaganis M. *Testing the 'social dumping' hypothesis in Southern Europe: welfare policies in Greece and Spain during the last 20 years*. Journal of European Social Policy Publications, London, Thousand Oaks and New Delhi, Vol 10 (2): 120–145.

Guiltinan J. P. Gundlach G. T *Aggressive and Predatory Pricing: A Framework for Analysis*. Journal of Marketing., Vol. 60 Issue 3, giugno 1996.

Hans – Werner S. *How much Europe? Subsidiarity centralization and fiscal competition*. Scottish Journal of Political Economy, Vol. 41, No 1, febbraio 1994.

Herr H. Kazandziska M. Mahnkopf- Praprotnik S. *The Theoretical Debate About minimum wage global labour*. University working paper, No. 6, febbraio 2009.

Lemieux P. *Trade as “Social Dumping”*. Regulation, Spring, Vol. 40 Issue 1, 2017.

Markandyab A. Hintermanna B., Alberinia A. *Estimating the value of safety with labour market data: are the results trustworthy?* Applied Economics. Vol. 42 Issue 9, aprile 2010.

Meschi M. *European labour markets: regulations and integration*. European Business Journal. Quarter, Vol. 7 Issue 4, 1995.

Michalos Alex C. *Issues for Business Ethics in the Nineties and Beyond*. Journal of Business Ethics, volume 16, Issue 3, febbraio 1997

Miyazato M. *Estimating the Value of a Statistical Life Using Labor Market Data*. The Japanese Economy, vol. 38, no. 4, inverno del 2011–12.

Neumark D. Wascher W. *Minimum Wages and Employment*. Discussion paper series Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, gennaio 2007.

Official Journal of the European Union. *Consolidated version of the Treaty of the European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union*. Volume 55, 2012/C 326/01.

Pascal C. Armeanu D. *The economic and social impact of minimum wage*. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, Issue 3, Vol. 51, 2017.

Sadowski D.Schneider M.Wagner K. *The Impact of European Integration and German Unification on Industrial Relations in Germany*. British Journal of Industrial Relations. Vol. 32 Issue 4, dicembre 1994.

Samuel A. Derrick F. W. Scott C. *“Fair Trade,” Market Failures, and (the Absence of) Institutions*. Vol. 72, No. 2, 209–232.

Shelanski H. *Antitrust and Deregulation*. Yale Law Journal. Vol. 127 Issue 7, maggio 2018.

Viscusi W. K. Aldy J. E. *The Value of a Statistical life: a critical review of market estimates throughout the world*. Journal of Risk & Uncertainty. Vol. 27 Issue 1, agosto 2003.

Vladimir R. *Transition Countries of Central Europe Entering the European Union: Some Social Protection Issues*. International Social Security Review. Vol. 54 Issue 2/3, aprile - settembre 2001.

Normative

Accordo Bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica Italiana e il Consiglio dei Ministri della Repubblica di Albania.

Accordo Bilaterale tra Governo della Repubblica Italiana e il Consiglio dei Ministri della Repubblica di Moldova.

Atto Unico Europeo (AUE).
Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.
Codice civile (C. c.).
Costituzione della Repubblica italiana
Costituzione Organizzazione Internazionale del Lavoro.
General Agreement on Tariffs and Trade (GATT).
Statuto dei Lavoratori.
Trattato di Roma, 1957.
Trattato istitutivo Comunità Europea.

Sitografia

“Ryanair recognises pilot union in reversal on worker representation”, consultabile: <https://www.ft.com/content/5aa5af94-0595-11e8-9650-9c0ad2d7c5b5>

2° Rapporto FILLEA CGIL – FDV, “Andamento Settore Costruzioni”, aprile 2018, consultabile: http://files.rassegna.it/userdata/sites/rassegnait/attach/2018/04/secondo-rapporto-andamento-settore-costruzioni-4-aprile-18_8113.pdf

47 Stati Membri COE, consultabile: <https://www.coe.int/it/web/portal/47-members-states>

Accordo Embraco e Regione Piemonte per la formazione dei lavoratori, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2014-04-17/accordo-embraco-e-regione-piemonte-la-formazione-lavoratori-163829.shtml?uuid=AB3VCvBB>

Adoption du rapport d’initiative contre le dumping social en Europe de Guillaume Balas, consultabile: <http://www.guillaumebalas.eu/2016/09/14/adoption-du-rapport-dinitiative-contre-le-dumping-social-en-europe-de-guillaume-balas-sd/>

Amendes administratives, consultabile: http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788

Anonymous Whistleblower Tool, consultabile: <http://ec.europa.eu/competition/cartels/whistleblower/index.html>

Apple e Dublino contro la stangata Ue, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2016-12-19/apple-e-dublino-contro-stangata-ue-215449.shtml?uuid=AD091xGC>

Argentina — Definitive Anti-Dumping Duties on Poultry from Brazil, consultabile: https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/cases_e/ds241_e.htm

Art. 1, storia di un compromesso e panoramica sull’articolo 1 degli altri, consultabile: <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-03-22/art-1-storia-un-compromesso-e-panoramica-sull-articolo-1-altri-153507.shtml?uuid=AEgkvLr>

Attività e servizi, consultabile: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/accordi-bilaterali/Pagine/Attivita-e-servizi.aspx>

BALPA responds to Ryanair statement on Irish pilot dispute, consultabile: <https://www.balpa.org/Media-Centre/Press-Releases/BALPA-responds-to-Ryanair-statement-on-Irish-pilot> ,

BALPA signs union recognition agreement with Ryanair, consultabile: <https://www.balpa.org/Media-Centre/Press-Releases/BALPA-signs-union-recognition-agreement-with-Ryana> .

Bangladesh, Il vero prezzo della moda, consultabile: <https://www.internazionale.it/video/2014/10/27/il-vero-prezzo-della-moda>

Bangladesh, Seeking better employment conditions for better socio economic outcomes, consultabile: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf

Causa C-113/89, Rush Portuguesa Lda contro, consultabile: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd623f1d9821ec4f0ea2359fc8fcbdd0ec.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSb350?text=&docid=96615&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=399576>

Cause riunite C-168/16 e C-169/16, Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty, José Sanchez-Navarro Contro Crewlink Ltd (C-168/16) E Miguel José Moreno Osacar Contro Ryanair, già Ryanair Ltd (C-169/16), consultabile: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=194429&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=170509>

Che cos'è una società fittizia? , consultabile: <http://www.fenealuil.it/societa-fittizie-campagna-europea-dei-sindacati-edili/>

Che cos'è una società fittizia? Consultabile: http://www.filleacgil.it/nazionale/accordi/all_1889.pdf

Cheap workers offer in Italy. Consultabile: <http://www.stopsocialdumping.eu/case/193>

COE, consultabile: <https://www.coe.int/it/web/about-us/who-we-are>

Commercio, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/trade_it

Competenze Ue, consultabile : <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/competences/faq?lg=it>

Concorrenza, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/competition_it

Confcommercio, consultabile: <https://www.confcommercio.it/home>

Conferenza internazionale del Lavoro nella sua Ventiseiesima Sessione Filadelfia, 10 maggio 1944, consultabile: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151915.pdf

Confindustria, Audizione 3 ottobre 2017, XI Comm. Lavoro pubblico e privato, Camera dei Deputati, consultabile:

<http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it/5266/5d8fb5ff-b5db-4be5-9331-1581b68ef541/Audizione+salario+minimo+3.10.2017.pdf?MOD=AJPERES>

Confindustria, consultabile: http://www.confindustria.it/wps/portal/IT/chisiamo/Chisiamo!/ut/p/a1/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJ9PT1MDD0NjLz8ff2MDBxNvHzdPV0jd09zYEKIPEVuPuEGhg4WgRZOhs6GRI6exsQp98AB3AkqD9cPwpVCZoLLA0JKAA5EawAjxsKckMjDDI9FQFBDeY-/dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Contrasto alle letterbox companies: l'UE trova l'accordo, consultabile: <http://www.ipsoa.it/documents/fisco/fiscalita-internazionale/quotidiano/2018/01/03/contrasto-alle-letterbox-companies-l-ue-trova-l-accordo>

Contratti Pirata, consultabile: <http://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/pirata.html>

Czech Republic: Toward EU accession (summary report), a World Bank Country Study. Washington, DC, World Bank, September 1999, consultabile: <http://documents.worldbank.org/curated/en/991801468247202290/pdf/multi-page.pdf>

Dati Inail, andamento infortuni sul lavoro, consultabile: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dati-inail-2018-giugno.pdf>

Decent Work, International Labour Conference 87th Session 1999, consultabile: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72, consultabile: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/00072dl.htm>

Decreto Legislativo n. 136/2016, consultabile: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_17_luglio_2016_n.136.pdf

Decreto Legislativo n. 253 del dicembre 2016, Articolo 27- quinquies, comma 2, consultabile: <http://www.dottinalavoro.it/wp-content/uploads/2017/01/253-2016-dlvo-ingresso-specializzati.pdf>
Decreto Legislativo n. 276/2003, consultabile: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>

Decreto legislativo n. 50/2016, consultabile: https://www.codiceappalti.it/documenti/CodiceAppalti.it_Ultimo_aggiornamento.pdf

Delocalizzazione selvaggia verso l'Est Europa. Urge intervento della Commissione per frenare il dumping sociale nell'UE, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2018-001584+0+DOC+XML+V0//IT>

Direttiva 2005/29 / UE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32005L0029>

Direttiva 2006/123, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0123>

Direttiva 2014/67/UE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067>

Direttiva 2018/957, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32018L0957>

Direttiva 92/106/CEE del Consiglio, del 7 dicembre 1992, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31992L0106>

Direttiva 96/71/CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>

Dispute Settlement Body, consultabile: https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dispu_body_e.htm

Distacco lavoratori in ambito europeo: adempimenti e sanzioni per le aziende, consultabile: <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2017/02/17/distacco-lavoratori-in-ambito-europeo-adempimenti-e-sanzioni-per-le-aziende>

Dumping fiscale, consultabile: <http://argomenti.ilsole24ore.com/parolechiave/dumping-fiscale.html>

Dumping sociale, autotrasportatori europei uniti per misure più nette, consultabile: <https://www.confcommercio.it/-/dumping-sociale-autotrasportatori-europei-uniti-per-misure-piu-nette>

ECA – 100 Ryanair pilots on strike in Dublin, 100 pilot jobs in Dublin threatened – a striking coincidence!, consultabile: <https://ialpa.net/100-ryanair-pilots-on-strike-in-dublin-100-pilot-jobs-in-dublin-threatened-a-striking-coincidence/>

Ecco dove il fisco è più conveniente per le imprese: Irlanda al top, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2016-09-04/imprese-ue-labirinto-fisco--132404.shtml?uuid=ADHGThCB>

Embraco chiude il sito di Riva di Chieri: licenziamenti collettivi per 500 lavoratori, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-10/embraco-chiude-sito-riva-chieri-500-operai-mobilita-162249.shtml?uuid=AEY6kifD>

Embraco non blocca i licenziamenti. Calenda: «Totale irresponsabilità verso i lavoratori», consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-19/embraco-non-blocca-licenziamenti-calenda-totale-irresponsabilita-i-lavoratori-144019.shtml?uuid=AE3jld2D>

Embraco, dagli anni d'oro di Chieri alla concorrenza low cost slovacca, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-20/embraco-anni-d-oro-chieri-concorrenza-low-cost-slovacca---145747.shtml?uuid=AEKxuI3D>

Embraco, interviene la commissaria Vestager: non si usano fondi Ue per trasferire posti di lavoro, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-21/embraco-interviene-commissaria-vestager-non-si-usano-fondi-ue-trasferire-posti-lavoro--152652.shtml?uuid=AE2nYx3D>

Embraco, reindustrializzazione con una joint israelo-cinese e una pmi, consultabile: http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-05-15/embraco-reindustrializzazione-una-joint-israelo-cinese-e-pmi--154825_PRV.shtml?uuid=AEO6croE

Estimated hourly labour costs, 2016, consultabile: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated hourly labour costs, 2016 \(EUR\) YB17.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated_hourly_labour_costs,_2016_(EUR)_YB17.png)

European Parliament resolution of 14 September 2016 on social dumping in the European Union, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0346+0+DOC+XML+V0//EN>

False posting and social dumping in Italy, consultabile: <http://www.stopsocialdumping.eu/case/65>

GATT and the Goods Council, consultabile: https://www.wto.org/english/tratop_e/gatt_e/gatt_e.htm

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 2017/C 353/06, consultabile: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.353.01.0019.01.ITA&toc=OJ:C:2017:353:TOC

Global Unions Group, Confederazione mondiale del lavoro e Confederazione europea dei sindacati, Critiche e Richieste dei Sindacati Internazionali, consultabile: <http://www.flcgil.it/files/pdf/20051212/documento-del-global-union-group-sul-wto-18151.pdf>

Guillén A.M. Alvarez S. International Social Security Association (ISSA) Research Programme, Southern European welfare states facing globalization: Is there social dumping? Consultabile: http://praha.vupsv.cz/fulltext/hel_7.pdf

I lavoratori immigrati «muovono» il Pil e pagano 640mila pensioni, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2016-10-12/i-lavoratori-immigrati-muovono-pil-e-pagano-italiani-640mila-pensioni-113104.shtml?uuid=ADwBotaB>

I sindacati: «Salario minimo contrattuale», consultabile: <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-01-15/i-sindacati-salario-minimo-contrattuale-074556.shtml?uuid=ACBIOcAC>

Il budget dell'UE in un clic, consultabile: http://www.europarl.europa.eu/external/html/budgetatagance/default_it.html#slovakia

Il Consiglio d'Europa, consultabile: <https://www.coe.int/it/web/about-us/who-we-are>

Il Fondo di Coesione, consultabile: http://ec.europa.eu/regional_policy/it/funding/cohesion-fund/

Il Fondo europeo di sviluppo regionale, consultabile: http://ec.europa.eu/regional_policy/it/funding/erdf/

IMI, consultabile: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_it.htm

Impresa nell'Unione Europea, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/enterprise_it

Impresa, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/enterprise_it

Irish Ferries Ltd, consultabile: https://www.irishferries.com/it/to-ireland-from-france/?utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=italy_brand&utm_term=%2Biris+h%20%2Bferries&utm_matchtype=b&utm_device=c&gclid=CjwKCAjwspHaBRBFEiwA0eM3kdatyS8lv4H9T3tkASiKGXPU0MXTMBsoelggSHJ-x-UN6KQGKB_DbBoCo1oQAvD_BwE

It's Time to Think for Yourself on Free Trade, consultabile: <https://foreignpolicy.com/2017/01/27/its-time-to-think-for-yourself-on-free-trade/>

Italy and WTO, consultabile: https://www.wto.org/english/thewto_e/countries_e/italy_e.htm

L'euro, consultabile: https://europa.eu/european-union/about-eu/money/euro_it

L'Unione europea e l'Organizzazione mondiale del commercio, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/161/l-unione-europea-e-l-organizzazione-mondiale-del-commercio>

L'attività ispettiva nell'ambito del distacco transnazionale dei lavoratori nel trasporto stradale: una guida per le autorità di controllo, TRANSPO Project., consultabile: http://www.tagliacarne.it/files/141031/guida_transpo_italiano.pdf

L'Agenda del lavoro dignitoso, consultabile: http://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_166085/lang--it/index.htm

L'America volta le spalle alla Wto, consultabile: https://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-12-13/l-america-volta-spalle-wto-210833_PRV.shtml?uuid=AEPBdvRD

L'Europa unita contro il dumping sociale, consultabile: http://www.fiapautotrasporti.it/download/TIR_195_2016_10_L%25E2%2580%2599Europa-unita-contro-il-dumping-sociale..pdf

L'impatto delle pratiche elusive attraverso società fittizie estere sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, Report Confederazione europea dei sindacati (CES), argomento Letter Box Company, consultabile: http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2016/11/Report-della-conferenza-CES-su-letterbox-companies-16-e-17-nov-2016.pdf

L'Italia nell'Unione Europea, consultabile: <https://www.italiaue.it/unione-europea/italia-nell-unione-europea/>

L'Unione Europea e l'Organizzazione mondiale del commercio, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/161/l-unione-europea-e-l-organizzazione-mondiale-del-commercio>

Labour costs lowest in Myanmar, Bangladesh and Cambodia, least competitive in Italy, France – Global ranking, consultabile: <https://www.maplecroft.com/portfolio/new-analysis/2015/02/04/labour-costs-lowest-myanmar-bangladesh-and-cambodia-least-competitive-italy-france-global-ranking/>

Laval case, consultabile: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/laval-case>

Lavoro, Boeri: serve salario minimo legale per tutti, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-14/lavoro-boeri-serve-salario-minimo-legale-tutti-153729.shtml?uuid=AEvvp8SC>

Lavoro, il Pd rilancia sul salario minimo legale: tra i 9 e i 10 euro l'ora, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/lavoro-pd-rilancia-salario-minimo-legale-i-9-e-10-euro-l-ora-085651.shtml?uuid=AENNVQeD>

Le riforme difficili / E' il lavoro che fa la Costituzione, consultabile: https://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/dossier/Italia/2009/commenti-sole-24-ore/08-gennaio-2010/riforme-difficili-lavoro-fa-costituzione_PRN.shtml

Legge n. 214/2011, consultabile: https://www.cliclavoro.gov.it/normative/legge_22_dicembre_2011_n.214.pdf

Legge numero 287/1990, consultabile: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/10/13/090G0340/sg>

Leonardi S. Globalizzazione e diritti dei lavoratori, internazionalizzazione delle imprese italiane e iniziativa del contrattuale del sindacato, consultabile: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/2006_-_GLOBALIZZAZIONE_E_DIRITTI_DEI_LAVORATORI_-_Area_Relazioni_Industriali_0.pdf

Limosa, consultabile: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

Linee Guida recanti “La disciplina delle clausole sociali”, consultabile: https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ConsultazioniOnline/Documento_di_consultazione.pdf

Locandina della manifestazione Filcacisl, consultabile: <https://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/12/Publicatie-final-IT-Claudio.pdf>

Los pilotos de Ryanair en España demandan a la compañía ante la Audiencia Nacional, consultabile: <http://www.sepla.es/en/sala-de-prensa/sepla-noticias/los-pilotos-de-ryanair-en-espana-demandan-a-la-compania-ante-la-audiencia-nacional/>

Membri ILO, consultabile: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO:::>

Migranti: 5 milioni i regolari in Italia, producono l'8,8% della ricchezza, consultabile: <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-10-26/migranti-5-milioni-regolari-italia-producono-88percento-ricchezza-113809.shtml?uuid=AELGx1vC>

Minimum wages, January 2008 and January 2018, consultabile: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_\(EUR_per_month_and_%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2008_and_January_2018_(EUR_per_month_and_%25).png)

Misure di difesa commerciale (antidumping), consultabile: <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2019751:misure-di-difesa-commerciale>

Monti M. Una nuova strategia per il mercato unico, Rapporto al Presidente della Commissione, consultabile: https://www.ecc-netitalia.it/files/Una%20nuova%20strategia%20per%20il%20Mercato%20Unico_Mario%20Monti%20-%20Maggio%202010.pdf

Normativa ad hoc per i professionisti non organizzati, consultabile: <http://www.espertorisponde.ilsole24ore.com/problema-settimana/normativa-ad-hoc-professionisti-non-organizzati:20130506.php>

Normativa antitrust comunitaria, consultabile: <http://www.agcm.it/unione-europea/normativa-antitrust-comunitaria.html>

Nuova rottura al tavolo Embraco, Invitalia al lavoro sui potenziali investitori, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-02-22/nuova-rottura-tavolo-embraco-invitalia-lavoro-potenziali-investitori-172610.shtml?uuid=AEvOyE5D>

Obiettivi di Sviluppo del Millennio delle Nazioni Unite, consultabile: <https://www.unric.org/it/informazioni-generalisullonu/37>

Occupazione e affari sociali, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_it

Office national d'immigration, consultabile: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd623f1d9821ec4f0ea2359fc8fcbbd0ec.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSb350?text=&docid=96615&pageIndex=0&doclang=IT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=399576>

Origine e mandato ILO, consultabile: <http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm>

Paesi membri WTO, consultabile: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Il mercato interno del trasporto internazionale di merci su strada: dumping sociale e cabotaggio», consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A52015AE3722>

Politica dei trasporti dell'UE, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/transport_it

Politica regionale, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/regional-policy_it

Posted workers, consultabile: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

Principles of the trading system, consultabile: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm

Procedures in anticompetitive agreements, consultabile: http://ec.europa.eu/competition/antitrust/procedures_101_en.html#settlement

Progetto VS 2015/0013 “Enacting – Enable Cooperation and mutual learning for a fair posting of workers”, consultabile: <http://www.adapt.it/enacting/index.html>,

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE2470>

Punch Back, Hard: The Ryanair School of Labor Relations, consultabile: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-07-27/punch-back-hard-the-ryanair-school-of-labor-relations>

Raccomandazione CM/ Rec (2015)5 del Comitato dei Ministri agli Stati Membri sul trattamento di dati personali nel contesto occupazionale, consultabile: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4224268>

Rapporto annuale dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, consultabile: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/rapporto-annuale-2017.pdf>

Rapporto sul Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva 2016-2017, consultabile: <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Eventi/ArtMID/703/ArticleID/113/Rapporto-sul-Mercato-del-Lavoro-e-Contrattazione-Collettiva-2016-2017--->

Regolamento (CE) n. 561/2006, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>

Regolamento (UE) 2016/1036 del Parlamento Europeo e del Consiglio, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R1036&from=CS>

Regolamento (UE) 2016/1037, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32016R1037>

Regolamento 593/2008, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32008R0593>

Regolamento CE n. 1072/2009, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1072>

Regolamento CE n. 1073/2009 CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32009R1073>

Regolamento n.1/2003 CE, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32003R0001>

Relazione 2010 sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0573>

Relazione Annuale AGCM, consultabile: [http://www.agcm.it/component/joomdoc/relazioni-annuali/relazioneannuale2017/Relazione annuale 2018.pdf/download.html](http://www.agcm.it/component/joomdoc/relazioni-annuali/relazioneannuale2017/Relazione%20annuale%202018.pdf/download.html)

Relazione sul dumping sociale nell'Unione europea, 18 agosto 2016, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//IT>

Ripartizione delle competenze in seno all'Unione europea, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aai0020>

Ryanair fleet cuts put 300 jobs at risk, consultabile: <https://www.bbc.co.uk/news/business-44949992>

Ryanair recognises pilot union in reversal on worker representation, consultabile: <https://www.ft.com/content/5aa5af94-0595-11e8-9650-9c0ad2d7c5b5>

Ryanair sostituisce i dipendenti in sciopero con colleghi chiamati da Polonia e Germania, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/finanza-e-mercati/2018-07-23/ryanair-sostituisce-dipendenti-sciopero-colleggi-chiamati-polonia-e-germania--135553.shtml?uuid=AE8Bn0QF>

Ryanair: l'autogol di O'Leary si chiama dumping sociale, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-09-19/ryanair-l-autogol-o-leary-si-chiama-dumping-sociale--153855.shtml?uuid=AEMcjtVC>

Salaire minimum de croissance (Smic), consultabile: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

Salario minimo legale, dove è in vigore in Europa e quanto vale, consultabile: <https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-01-09/salario-minimo-legale-contrarie-impres-e-sindacati-meglio-contrattazione-150349.shtml?uuid=AEJsrfed>

Sciopero Ryanair, perché la low cost rischia di colare a picco sui contratti europei, consultabile: <http://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2018-08-09/sciopero-ryanair-perche-low-cost-rischia-colare-picco-contratti-europei-155541.shtml?uuid=AE4ksHZF>

Statistiche dell'occupazione, consultabile: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it

Storia Conftrasporto, consultabile: <http://www.conftrasporto.it/storia.html>

Strategia europea per l'occupazione, consultabile: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=it>

Sul dumping sociale nell'Unione europea, consultabile: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bCOMPARL%2bPE-571.803%2b02%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fIT>

The Doha Round, consultabile: https://www.wto.org/english/tratop_e/dda_e/dda_e.htm

The fundamentals of minimum wage fixing, consultabile: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_208814.pdf

The GATT years: from Havana to Marrakesh, consultabile: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm

Ti “distacco” e ti pago di meno: come funziona il dumping nella Ue, consultabile: https://www.ilsole24ore.com/art/mondo/2017-10-24/al-mercato-dumping-come-funziona-lavoro-distaccato-europa-122850_PRV.shtml?uuid=AEivfWuC

Tribunale ordinario di Busto Arsizio, Sezione lavoro, 448/2018 del 05/02/2018, consultabile: http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/ITA-Tribunale_di_Busto_Arsizio_ryanair_28-1.pdf

Un unico mercato senza frontiere, consultabile: https://europa.eu/european-union/topics/single-market_it

Venturi D. *Il distacco transnazionale di lavoratori, luci e ombre del decreto legislativo n. 136/2016*. ADAPT University Press, Working Paper n. 2, consultabile: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/31733/mod_resource/content/0/wp_2018_2_venturi.pdf

Versione del trattato sull'Unione europea e del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, consultabile: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Washington, il «Consensus» non è morto, consultabile: http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Speciali/2007/mercati_mercanti/mercati_mercanti_a_merli_220409.shtml?uuid=d52fbe9a-2f01-11de-90c6-2fe15c88b793&DocRulesView=Libero

WTO Bodies involved in the dispute settlement process, consultable:

https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/disp_settlement_cbt_e/c3s3p1_e.htm