

Posted workers

La condizione dei lavoratori in distacco transnazionale in Europa

a cura di Rossana Cillo e Fabio Perocco

Il distacco transnazionale come terra di tutti e di nessuno

Dalla destrutturazione del rapporto di lavoro al rigore del modello svizzero

Giuseppe Augurusa

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)

Abstract Constantly growing, with 2.5 million out of 17 million mobile workers, transnational postings represent one of the most widespread modes of cross-border work within EU countries. The reasons lie in the flexibility of work organization, in the demand for qualified professionals, in the free movement of people and goods, but also in the philosophy of a rule that has its roots first in commercial law than in labour law, a system strongly oriented only to the freedom of enterprise. However, collaboration between the business system, social representation and inspection bodies can lead to effective management of the phenomenon. The comparison between the Swiss model and what happens in countries that import labour, mostly non-European, indicates a possible future perspective.

Keywords Cross-border. Collaboration. Non-European. Flexibility. Dumping. Precariousness.

Ad un primo distratto approccio, il distacco transnazionale dei lavoratori pare essere ancora territorio inesplorato: poco se ne occupano gli Enti ispettivi, ancora troppo poco le organizzazioni di rappresentanza sociale, un po' di più le università, ma, ovviamente, solo sul versante della ricerca. Persino la magistratura non ha mancato di sottolineare di recente come

quella del distacco transnazionale dei lavoratori è questione destinata nel prossimo futuro ad acquisire un impatto crescente e sempre più rilevante; allo stato, tuttavia, il contenzioso generato dalla fattispecie risulta ancora circoscritto e le pronunzie in materia non consentono di conseguire certezze sulle modalità di definizione delle criticità che la contraddistinguono.¹

All'incertezza interpretativa, che scaturisce dallo scarso contenzioso disponibile, in realtà si sommano le difficoltà dell'incontro tra rappresentanza sociale e potenziali rappresentati. Definibili nella categoria degli emigranti di corto raggio, i lavoratori in distacco transnazionale sono per lo più lavoratori che dividono il luogo della propria prestazione con quello della propria residenza e che vagano quotidianamente tra ordinamenti statuali differenti e tra idiomi linguistici diversi. Si tratta di una condizione dicotomica che non aiuta né l'organizzazione della rappresentanza sociale, né tanto meno favorisce i flussi di informazione e conoscenza di regole, diritti e doveri.

Eppure il fenomeno del distacco transnazionale è oggettivamente in costante e continua crescita. Sui 17 milioni di lavoratori mobili nell'UE 28, i distaccati transnazionali sono 2,5 milioni, in costante aumento rispetto agli 1,4 milioni di lavoratori frontalieri² che si sono invece stabilizzati numericamente negli ultimi vent'anni. Si tratta di un fenomeno in crescita costante che, nonostante un sistema di regole nel tempo più stringenti, ha garantito ampia flessibilità d'impiego di manodopera specializzata da parte del sistema delle imprese a costi relativamente bassi.

Alla fisiologia del sistema si è infatti accompagnata la patologia che fa del lavoro distaccato uno dei principali strumenti di dumping. La ragione evidentemente risiede nella natura intrinseca da cui questa figura giuridica prende origine. La filosofia della norma sembra affondare le sue radici prima nel diritto commerciale che nel diritto del lavoro, retta com'è su un impianto fortemente fondato sulla libertà d'impresa fin dalla direttiva del dicembre 1996 (direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi). L'impianto di questa

1 Scuola Superiore della Magistratura - Distretto di Milano. *Il Distacco transnazionale dei lavoratori. Un dialogo a più voci*, Corso di formazione, Milano 28 marzo 2019. Il testo è tratto dalla brochure di presentazione del corso.

2 I lavoratori frontalieri vengono definiti tali se offrono la propria prestazione lavorativa in un Paese diverso da quello in cui risiedono, facendovi ritorno almeno una volta alla settimana o al giorno. Si veda il regolamento (CE) nr. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, modificato dal regolamento (CE) nr. 988/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009. Per la Svizzera si veda l'allegato all'Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera e la Comunità Europea e i suoi Stati membri, sulla libera circolazione delle persone.

norma appartiene infatti al tema della prestazione dei servizi, alla dinamicità d'impresa, alla libera circolazione, che vedono ogni tentativo di garantire parità di trattamento a chi vi opera come un improprio ostacolo al libero esercizio d'impresa. Non è possibile non verificare come in tale contesto, troppo spesso, l'uso strumentale della fattispecie contrattuale punti prioritariamente alla riduzione del costo del lavoro, alla negazione dei diritti fondamentali, a pratiche di concorrenza sleale, alla fuga sistematica dagli ordinamenti di miglior favore per i lavoratori. I lavoratori distaccati, stanti i forti differenziali tra Est e Ovest, Sud e Nord dell'Europa continentale, vengono fatti attraversare 'indisturbati' gli ordinamenti e i modelli giuslavoristici come dentro una bolla, all'interno di una corsa alla progressiva destrutturazione delle regole innescata e organizzata dalle leggi del mercato e dell'economia mondiale; loro malgrado, i lavoratori distaccati sono gli attori (formali) del dumping sociale realizzato sulle differenze tra le legislazioni sociali dei singoli Paesi.

Il percorso di questa bolla è difficile persino da tracciare, tra società di comodo (le famigerate *letterbox companies*³), complesse ricostruzioni della filiera della subfornitura, effetti collaterali della libertà di stabilimento (le vie dell'Inferno sono, com'è noto, lastricate di buone intenzioni⁴), ed è reso addirittura impervio dall'infinito dibattito intorno alla portabilità del modello A1⁵ nell'ambito della mancata revisione del regolamento (CE) nr. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Una discussione che, purtroppo, neppure durante il trilatero in sede europea⁶ ha risolto la questione dell'e-

3 Una *letterbox company* è un'azienda che stabilisce il proprio domicilio fiscale in un Paese con il solo indirizzo postale mentre svolge le proprie attività commerciali in altri Paesi, anche al fine di ridurre al minimo i propri obblighi fiscali.

4 La valutazione del Parlamento Europeo sui benefici della libertà di stabilimento e della libera prestazione dei servizi non sembra dare molto spazio a riflessioni sulle possibili controindicazioni e sulle misure volte a limitarle: «persone giuridiche che operano legalmente in uno Stato membro possono esercitare un'attività economica in un altro Stato membro su base stabile, offrire e fornire i loro servizi in altri Stati membri su base temporanea pur restando nel loro Paese d'origine. Ciò presuppone non soltanto l'abolizione di ogni discriminazione basata sulla nazionalità ma anche, al fine di poter veramente usufruire di tale libertà, l'adozione di misure volte a facilitarne l'esercizio, compresa l'armonizzazione delle norme nazionali di accesso o il loro riconoscimento reciproco [...]. Ricerche recenti indicano che il valore dei benefici generati dalla legislazione adottata dal Parlamento nel settore della libera circolazione dei servizi, comprese le qualifiche professionali e il commercio al dettaglio, ammonta a 284 miliardi di euro l'anno» (Maciejewski, Ratcliff, Naess 2020).

5 Il modello A1 è un certificato previdenziale obbligatorio utilizzato per il distacco dei lavoratori nei Paesi dell'UE e in Svizzera, che permette di attestare che il lavoratore gode della copertura previdenziale da parte dell'azienda che lo distacca in un Paese estero.

6 Il Trilatero costituisce una modalità negoziale 'informale' del processo legislativo comunitario, che viene svolta a porte chiuse tra alcuni rappresentanti delle tre Istituzioni: Parlamento, Consiglio e Commissione Europea. Nel corso di esso si assumono orientamenti politici e ipotesi di emendamento inerenti le proposte legislative della Commissione, successivamente presentate alle plenarie di Consiglio e Parlamento e normalmente accolte.

missione del modello A1 nella direzione auspicata dalle organizzazioni sindacali unitarie nazionali CGIL, CISL e UIL, ovvero di una sua emissione preventiva. Il modello A1, infatti, pur consentendo di identificare che su quel lavoratore distaccato, temporaneamente in attività in altro Paese della Comunità Europea, vi sia una copertura previdenziale da parte di un'azienda del Paese di provenienza, pur acclarata l'obbligatorietà di quella certificazione da parte del datore di lavoro, può continuare ad essere emesso anche in maniera retroattiva, rendendo così vano ogni tentativo di tracciare il percorso del lavoratore.

Il percorso di questa bolla è inoltre reso ancora più intricato dalla *triangolazione con i Paesi extra-UE*. È noto, infatti, che una parte estremamente rilevante della manodopera distaccata provenga da Paesi al di fuori dell'Unione Europea: Serbia, Bosnia, Albania e Paesi dell'Africa mediterranea solo per citare i principali. Manodopera che attraverso imprese di Paesi terzi comunitari, come la Slovenia e l'Italia, superano i limiti della libera circolazione sui confini esterni dell'UE, attraverso una triangolazione, diretta, nel caso di specie, per lo più verso la Germania, la Svizzera e i Paesi del Nord Europa. Quando parliamo di lavoratori distaccati di un dato Paese comunitario, quindi, non ci riferiamo necessariamente alla loro nazionalità, bensì al luogo del loro reclutamento.

È innegabile, tuttavia, che vi è anche un bicchiere mezzo pieno, individuabile in alcuni cauti ma significativi avanzamenti normativi, introdotti grossomodo a partire dalla direttiva *Enforcement* del 2014,⁷ in particolare, rispetto ai seguenti punti: il diritto di sciopero (superando auspicabilmente in via definitiva la sentenza *Laval* della Corte di Giustizia Europea del 2007);⁸ la contrattazione collettiva; il riconoscimento di tutti gli elementi del contratto collettivo in luogo di un generico 'minimo salariale' e dell'indennità di distacco, ora distinta dal rimborso spese; la riduzione della durata del distacco transnazionale entro il limite dei diciotto mesi rispetto ai 24 precedenti. Passi avanti forse ancora insufficienti, ma che tuttavia sono segnale di un dibattito nelle istituzioni europee e nel partenariato sociale che sembra finalmente affrancarsi dall'ostracismo liberista che ne ha regolato la materia agli albori della sua apparizione.

7 Direttiva 2014/67/UE concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) nr. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno.

8 La società lettone Laval intendeva praticare in Svezia salari inferiori a quelli definiti dalla contrattazione collettiva di settore. Il sindacato svedese dei lavoratori del settore delle costruzioni e dei lavori pubblici (Svenska Byggnadsarbetareförbundet) assunse iniziative di sciopero bloccando i cantieri ma, a conclusione della vertenza, la Corte di Giustizia Europea diede un giudizio sfavorevole all'azione sindacale perché giudicata «una restrizione alla libera circolazione dei servizi». Si veda la sentenza CGCE 18 dicembre 2007, C-341/05, *Laval*. <https://bit.ly/3QUksj7>.

In questo quadro di luci e ombre, l'iniziativa sindacale sul campo (ossia la partecipazione ai progetti transnazionali sottoindicati e l'azione politica negli organismi di consultazione della Confederazione Europea dei Sindacati ai differenti livelli) punta a mettere in evidenza e, dove possibile, risolvere, una serie di criticità ricorrenti, spaziando dalla sistematica violazione dei diritti contrattuali del rapporto di lavoro (come la mancata concessione di malattia, ferie, permessi per maternità, il riconoscimento della giusta retribuzione a fronte della prestazione per il tempo di lavoro legalmente stabilito, il pagamento della prestazione straordinaria), alle più complesse questioni di natura legale, che impegnano gli uffici vertenze (sia gli sportelli sindacali delle singole categorie settoriali in particolar modo l'edilizia, sia gli uffici vertenze legali delle Camere del lavoro della CGIL, in particolar modo nelle aree di frontiera con la Svizzera - Aosta, Verbania, Como, Varese, Sondrio, Bolzano) nella ricostruzione delle possibili responsabilità in solido all'interno di filiere di controllo spesso indeterminabili, piuttosto che in defatiganti procedure concorsuali alla ricerca di crediti inesigibili per un sistema d'impresa che, avvezzo al distacco transnazionale, oltre ai grandi player internazionali, è composto da una miriade di piccole imprese sottocapitalizzate, a gestione familiare e che opera prevalentemente nello sconfinato mondo della subfornitura.

L'Italia presenta le medesime caratteristiche del fenomeno fin qui genericamente descritto per i Paesi comunitari: per quantità e reciprocità dei movimenti, per tipologia dei problemi affrontati, per l'efficienza (o l'inefficienza) del sistema di rigore delle norme applicate e le tutele dei diritti affidate alle parti sociali, per l'efficacia (o l'inefficacia) del sistema repressivo delle violazioni da parte degli Enti pubblici ispettivi. Con oltre 100.000 lavoratori in uscita e poco più di 50.000 in ingresso,⁹ l'Italia si colloca a pieno titolo tra i Paesi fornitori di manodopera in distacco e, in relazione alla nazionalità di molti di questi lavoratori, in larga parte provenienti dai Paesi extra-UE nella penisola Balcanica, come Paese di triangolazione. Risulta significativa tuttavia la durata dei distacchi, che, contrariamente alla discussione in corso sul limite massimo della missione e della proroga, danno una dimensione di ben altro profilo: il 60% è inferiore a 90 giorni prevalentemente per l'industria e l'edilizia, il terziario si atesta a 60 giorni, l'agricoltura scende a 42 giorni. La ragione è prioritariamente ascrivibile al 'cliente' principale dell'Italia, la Svizzera.

Con oltre il 36% dei distacchi transnazionali, la Confederazione Elvetica rappresenta il principale fruitore di manodopera distaccata proveniente dall'Italia. Quello che possiamo, senza timore di smentita, definire 'modello svizzero', è dotato di un robusto sistema sanzio-

⁹ Nel periodo 2010-2016 i lavoratori in ingresso sono rimasti pressoché invariati, mentre quelli in uscita sono quintuplicati (De Wispelaere, Pacolet 2019).

natorio e un approccio pragmatico, ed è regolato dagli accordi bilaterali tra Confederazione e Unione Europea, che prevede, tra le altre limitazioni, una durata massima appunto di 90 giorni. Inutile ricordare che oltre che all'efficienza del sistema, al contrasto al dumping salariale ed alla concorrenza sleale tra imprese, il dibattito sulle cosiddette misure di accompagnamento¹⁰ è fortemente influenzato da un dibattito politico che rappresenta un fattore di destabilizzazione della coesione sociale tra lavoratori italiani e comunità locali e che, soprattutto in Ticino, è spinto dalle forze della destra populista. Dopo il successo del cosiddetto 'prima i nostri' al referendum del 2015, annullato poi dal Gran Consiglio perché «la preferenza indigena viola sia il diritto federale che l'accordo internazionale sulla libera circolazione», l'Unione Democratica di Centro, partito dell'estrema destra liberal-conservatrice e nazionalista, ci riprova infatti il 27 settembre 2020 con un nuovo referendum contro la libera circolazione. Indubbio è che l'esito elettorale non è certo neutro rispetto ai temi del lavoro transfrontaliero.¹¹ Eppure, pur dentro questa complessa discussione pubblica, il proverbiale pragmatismo svizzero assegna alla commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone,¹² il compito di osservare l'evoluzione del mercato del lavoro, di individuare eventuali situazioni di abuso e, se necessario, di proporre al Consiglio di Stato l'adozione delle misure idonee. Operativamente, nel caso del Ticino, che rappresenta oltre l'80% del fenomeno, le ventidue commissioni paritetiche cantonali, in rappresentanza di altrettanti comparti economici, hanno affidato le ispezioni all'Associazione Interprofessionale di Controllo (AIC), un organismo costituito da sindacato e impresa che ha il compito di

verificare che i lavoratori provenienti dall'estero nell'ambito della libera circolazione delle persone siano in regola con quanto prevedono la legge svizzera e i Contratti Collettivi di Lavoro in materia di condizioni di lavoro. Opera prevalentemente sul terreno con sopralluoghi senza preavviso sui cantieri per verificare se le presenze estere sono regolarmente annunciate.¹³

10 Nel giugno del 2004 è stato introdotto un pacchetto di misure di accompagnamento al fine di proteggere i lavoratori dal rischio di dumping sociale e salariale. Tali misure permettono di verificare il rispetto delle condizioni lavorative e salariali minime nei luoghi di lavoro. https://www.personenfreizueigigkeit.admin.ch/fza/it/home/aufenthalt_und_arbeitsmarkt/flankierende_massnahmen.html#:~:text=Il%201%C2%B0%20giugno%202004,usuali%20nel%20luogo%20di%20lavoro.

11 L'iniziativa popolare «Per un'immigrazione moderata (Iniziativa per la limitazione)» si è tenuta il 29 settembre 2020 con il seguente risultato. Partecipazione: 59,4%; totale: 3.219.205; Sì: 1.233.320 (38,3%); No: 1.985.885 (61,7%).

12 La commissione tripartita rappresenta equamente i datori di lavoro, i lavoratori e lo Stato del Canton Ticino.

13 <http://www.aic-ti.ch/siamo.html>.

Dunque, un doppio livello di verifica che consente un efficiente sistema di monitoraggio e di sanzione delle violazioni. Dalla relazione annuale dell'AIC emerge che su un totale di 1.974 aziende estere che distaccano lavoratori sul territorio cantonale (imprese in larghissima prevalenza italiane), oltre l'83% è stato oggetto di ispezione,¹⁴ con un tasso di violazioni accertate del 9,5%. Il sistema sanzionatorio, particolarmente rigoroso, oltre alle ammende economiche ha imposto per i cinque anni successivi il divieto d'ingresso in Svizzera a 55 di queste imprese, oltre a 98 divieti di lavoro in Svizzera per altrettante persone. Le infrazioni rilevate hanno riguardato in larga parte, ancora una volta, i seguenti aspetti: retribuzioni inferiori ai salari minimi stabiliti dalla confederazione elvetica per ciascun comparto; superamento degli orari di lavoro legali; mancato versamento della cauzione (le imprese hanno un obbligo di deposito di una cauzione che funge da garanzia per la copertura di sanzioni contrattuali e costi di controllo), che spesso si rivela tuttavia insufficiente anche ove integralmente versata.¹⁵

Tutto bene quindi? Ovviamente no. Questi numeri, se guardati da vicino e confrontati con gli andamenti degli anni precedenti, rivelano in realtà la propensione del distacco transnazionale al mondo della precarietà dei rapporti di lavoro. Nei due anni precedenti il numero di notifiche ha avuto un calo significativo e costante, attestandosi quasi alla metà, nonostante il buon andamento dell'economia elvetica.¹⁶ La ragione è presto detta: nel 2016 nel Cantone è entrata in vigore la Legge sulle Imprese Artigianali del 24 marzo 2016, che impone alle imprese artigiane dell'edilizia di iscriversi a pagamento ad un apposito albo (Albo obbligatorio delle imprese artigiane) per poter svolgere la propria attività.¹⁷ La norma, abrogata solo due anni dopo perché lesiva della concorrenza e della legge federale sul mercato interno, ha indotto immediatamente le imprese ad abbandonare lo strumento del lavoro notificato a beneficio di altri strumenti che ne aggirassero i vincoli imposti dalla norma onerosa: i medesimi lavoratori, inviati e assunti presso le aziende interinali sul territorio elvetico, si sono trasformati per lo più in lavoratori frontalieri con permesso G (mantenimento della residenza in Italia e rientro almeno una volta a settimana). Dall'abrogazione della legge nel novembre 2018, i lavoratori notificati sono nuovamente tornati a cre-

14 La Segreteria di Stato dell'Economia (SECO) impone come obiettivo minimo il controllo sul 50% delle imprese.

15 Relazione all'assemblea generale ordinaria dell'Associazione ispettiva di controllo del 5 aprile 2019, in Bellinzona.

16 Nel triennio 2016-18 il PIL è cresciuto dal +1,7% del 2016 al +1,8% del 2017 al +2,8% del 2018. <https://www.swissinfo.ch/ita/marcata-crescita-per-l-economia-svizzera-nel-2018/45187510>.

17 <https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/pdfatto/atto/420>.

scere. Ogni valutazione ulteriore su fidelizzazione all'impresa, stabilità dei rapporti di lavoro, rischi di dumping sociale appaiono, nel contesto descritto, superflui.

Il modello svizzero, pur nella sua relativa efficienza è comunque destinato a mutare in relazione all'esito della defatigante discussione sull'accordo quadro con l'Unione Europea. Regolata da oltre 120 accordi bilaterali, il rapporto tra Berna e Bruxelles, paradossalmente, proprio sul fronte della libera circolazione, potrebbe determinare alcuni significativi allentamenti delle misure di accompagnamento attraverso alcune delle proposte presenti nel dibattito sull'accordo quadro, aprendo per questa via ulteriori crepe nel sistema di tutele e delle misure antidumping, come più volte denunciato dal sindacato svizzero, come ad esempio: la limitazione del numero dei controlli, la riduzione dei giorni di comunicazione preventiva della notifica, l'obbligo del deposito cauzionale limitato alle sole imprese colte in flagranza di violazione, la messa in discussione del ruolo delle parti sociali nella funzione ispettiva del mercato del lavoro, l'ampliamento del campo di applicazione del lavoro notificato agli indipendenti (sempre di difficile identificazione). Queste misure vagamente liberali - già consolidate nei Paesi UE in una logica che guarda prioritariamente alla liberalizzazione dei mercati e, per converso, vede ogni misura impositiva come uno strumento che limita la libertà d'impresa - rischiano di consegnare ulteriori pratiche di deregolamentazione ad un Paese dove, in cambio di salari comparativamente alti e mercato del lavoro molto 'dinamico', i livelli di tutela sono oggettivamente bassi, con evidenti conseguenze sul dumping sociale e salariale.

Il caso svizzero ci mostra quindi che il distacco transnazionale è un terreno che presenta ancora molte problematiche, tanto nell'ambito giuridico interpretativo quanto in quello della sua tutela. Tuttavia, ciò non ha impedito, anche sul fronte sindacale, di sviluppare alcune esperienze virtuose. Uno dei casi più interessanti è forse quello scaturito dal progetto *Fair Posting*.¹⁸ Sviluppato nel settore dell'edilizia dalla DGB tedesca (Deutscher Gewerkschaftsbund, Confederazione dei sindacati tedeschi) in partnership con le principali organizzazioni sindacali di Croazia, Slovenia, Macedonia e Bulgaria, attraverso sportelli dedicati (Advisory centre for workers from central and eastern Europe), questo progetto fornisce assistenza ai lavoratori distaccati nella propria lingua, rispetto ai diritti di legge e contratto esigibili in Germania: salario minimo, istituti accessori della retribuzione, salute, sicurezza e assicurazione sul luogo di lavoro, orario di lavoro legale e periodi di riposo, permessi, ferie e maternità, a cui si affiancano i rapporti con la pubblica amministrazione oltre all'assistenza legale, ove necessaria. Una modalità che si è rivelata piuttosto

¹⁸ <https://www.fair-labour-mobility.eu>.

efficace e che, ancora una volta, certifica *per tabulas*, la provenienza della manodopera da molti dei Paesi balcanici, soprattutto extra UE.

Meritano attenzione anche i risultati del più recente progetto denominato *Tide Power* (Trade union in defence of posted workers),¹⁹ realizzato in collaborazione tra la CGIL e alcune tra le principali organizzazioni sindacali portoghesi, slovene, tedesche, rumene e francesi. Oltre ad aver avviato una buona prassi di consultazione e relazione tra le organizzazioni dei lavoratori, cogliendo importanti obiettivi rispetto all'identificazione di buone prassi su informazioni e assistenza ai lavoratori, e ad aver realizzato percorsi di formazione per gli operatori sindacali, l'obiettivo più significativo raggiunto dal progetto è stata l'apertura di undici *contact point* in sei Paesi comunitari, di cui ben cinque collocati in Italia a seguito di un'inedita alleanza tra lavoratori transfrontalieri. La proposta italiana, infatti, è partita dalla considerazione di utilizzare quanto già presente in termini di presidi sul lavoro di frontiera attraverso gli organismi bilaterali interregionali, costituiti tra le organizzazioni sindacali dei Paesi confinanti, allargando le competenze degli operatori sindacali anche al lavoro distaccato transnazionale, oggi privo di una 'categoria' specifica dedicata. I punti di contatto già consolidati per i frontalieri sul piano della prassi sindacale, delle relazioni internazionali tra organizzazioni sindacali, istituzioni ed enti pubblici, possono così rappresentare un punto avanzato nell'allargamento delle tutele anche ai lavoratori distaccati. Essi rappresenterebbero anche un modello esportabile, dal momento che in Europa, tra il 1976 e il 2017, sono stati costituiti quarantasei consigli sindacali interregionali nelle zone di confine, praticamente su tutto il continente.²⁰ Questa modalità di cooperazione sindacale potrebbe forse contribuire anche a colmare una delle grosse lacune che la tutela dei lavoratori distaccati sembra presentare, ovvero il rapporto di cooperazione tra organizzazioni di rappresentanza sociale ed enti ispettivi. Al di là di qualche meritoria iniziativa locale e dei modelli regionali consolidati come quello già richiamato della Svizzera, appare evidente che la più macroscopica tra le carenze presenti nelle modalità operative di chi si occupa del fenomeno è forse la mancanza di un organismo territoriale di consultazione che abbia la possibilità di confrontarsi sul

¹⁹ <http://www.tidepower.eu/it>.

²⁰ I Consigli sindacali interregionali Irtuc (Interregional trade union councils) riuniscono le organizzazioni regionali dei sindacati affiliati alla Ces (Confederazione europea dei sindacati) in aree transfrontaliere per sostenere i lavoratori mobili e di frontiera. Si occupano della legislazione sul lavoro transfrontaliero e del dialogo sociale, degli ostacoli alla mobilità, dei mercati del lavoro regionali e della coesione transfrontaliera. Il comitato di coordinamento Irtuc che si riunisce semestralmente a Bruxelles, aiuta a definire le posizioni della Ces sulle politiche dell'UE, in particolare quelle relative alle regioni frontaliere.

fenomeno attraverso la condivisione di dati, esperienze, buone prassi, come su altre fattispecie del mercato del lavoro. Questa carenza potrebbe essere superata recuperando forme di confronto già presenti all'interno degli ispettorati territoriali del lavoro, sia sul fronte ispettivo che su quello conciliativo.

Bibliografia

De Wispelaere, F.; Pacolet, J. (2019). *Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents Issued in 2018*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en>.

Maciejewski, M.; Ratcliff, C.; Næss, K. (2020). «Il mercato interno. Principi generali». *Note tematiche sull'Unione Europea. Parlamento Europeo*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/33/il-mercato-interno-principi-general-i>.