

Posted workers

La condizione dei lavoratori in distacco transnazionale in Europa

a cura di Rossana Cillo e Fabio Perocco

L'Italia, paese di invio e ricezione di lavoratori in distacco transnazionale

Rossana Cillo

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Abstract Italy is playing a double role in the transnational labour market of postings, operating as a laboratory for some forms of severe labour exploitation in both incoming and outgoing postings. Referring to the findings of the field research carried out under the EU projects *Poosh*, *Con3Post* and *PowBridge*, this chapter presents the main characteristics of the incoming and outgoing postings in Italy and analyses the characteristics of the national labour market and its links on the one hand with a low spread of incoming postings and, on the other hand, with growth in outgoing postings, focusing on the construction sector.

Keywords Posted workers. Italy. Labour exploitation. Labour flexibility. Construction sector.

Sommario 1 Introduzione. – 2 Il ruolo dell'Italia come Paese di ricezione. – 3 Le condizioni dei lavoratori distaccati in Italia. – 4 Il ruolo dell'Italia come Paese di invio. – 5 Le condizioni dei lavoratori edili distaccati dall'Italia verso l'estero. – 6 Conclusioni.

1 Introduzione

Nel corso degli ultimi decenni i fenomeni migratori verso l'Europa e intraeuropei sono diventati sempre più rilevanti, sia per il loro impatto economico e sociale, sia per l'importanza che hanno acquisito nell'ambito del dibattito pubblico. Per quanto riguarda le migra-

zioni intraeuropee, l'elemento di maggiore rilievo è stato la crescita dell'emigrazione dai Paesi dell'Europa dell'Est verso quelli dell'Ovest: questo fenomeno, infatti, ha coinvolto milioni di lavoratori a partire dagli anni Novanta e soprattutto a seguito dell'allargamento dell'Unione Europea verso est dopo il 2004, dando esito a migrazioni di lungo termine e, nella maggior parte dei casi, a una stabilizzazione economica e sociale nei Paesi di destinazione (Atoyan et al. 2016; Batsaikhan 2018; Black et al. 2010).

Assieme alla crescita delle migrazioni di lunga durata dai Paesi dell'Europa dell'Est, nel corso degli anni ha acquisito un'importanza crescente anche il fenomeno delle migrazioni temporanee, in risposta a una domanda di forza lavoro intermittente, di breve durata, altamente flessibile (McCullum, Findlay 2018; Raess, Burgoon 2015). Questa specifica domanda di forza lavoro è stata soddisfatta, innanzitutto, attraverso l'immigrazione di tipo stagionale, che viene regolata dalle legislazioni nazionali dei Paesi di destinazione e presenta caratteristiche diverse in ogni singolo Stato per quanto riguarda i prerequisiti necessari all'ottenimento del permesso di soggiorno e l'accesso ai diritti sociali correlati (Hooper, Le Coz 2020). In secondo luogo, questa domanda di forza lavoro è stata soddisfatta attraverso un crescente ricorso al distacco transnazionale dei lavoratori, ossia attraverso una forma di impiego temporaneo, normata a livello comunitario, che si è diffusa soprattutto in settori ad alta intensità di lavoro – come le costruzioni, alcuni rami dell'industria, il trasporto su gomma, in cui è impossibile ricorrere a delocalizzazioni verso Paesi con un costo del lavoro più basso (Arnholtz, Lillie 2019; Cillo 2017a; Danaj 2018; Perocco 2018; Wagner 2018) – affiancando, e in alcuni casi sostituendo, l'impiego sia dei lavoratori autoctoni, che dei lavoratori immigrati (Cillo 2021; Mussche, Lens 2018).

La crescita dei distacchi transnazionali dai Paesi dell'Europa dell'Est è stata inizialmente incentivata dal prolungamento delle restrizioni relative alla libera circolazione dei lavoratori nel mercato unico durante il periodo di transizione voluto da una parte dei vecchi Stati membri dell'Unione Europea (UE).¹ Tali restrizioni, unite agli alti tassi di disoccupazione dei Paesi dell'Europa dell'Est, hanno spinto una parte dei lavoratori ad accettare forme di impiego temporaneo all'estero, favorendo così la formazione di quel bacino di forza lavoro che viene inviato da un Paese all'altro dell'UE in virtù non tanto della libera circolazione delle persone, quanto della libertà delle imprese di prestare i propri servizi all'estero (Arnholtz, Lillie

1 I vecchi Stati membri dell'UE (UE15) includono Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, Regno Unito (fino al 2020). I nuovi Stati membri includono: dal 2004, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria; dal 2007, Bulgaria e Romania; dal 2013, Croazia.

2019; Dølvik, Eldring 2016). Gli effetti della crisi economica del 2008 sull'Europa meridionale hanno contribuito ad ampliare ulteriormente il pool di Paesi che si è specializzato nell'invio di manodopera da impiegare nei settori ad alta intensità di lavoro, consolidando il ruolo di alcuni Stati (il Portogallo, ad esempio) e favorendo l'ascesa di altri (ad esempio l'Italia) (De Wispelaere, Pacolet 2020; De Wispelaere et al. 2021; Laboratorio di Ricerca Sociale 2020). Negli ultimi anni, inoltre, è stata rilevata una crescente diffusione del distacco transnazionale di lavoratori provenienti da Paesi Terzi, che vengono inviati nei Paesi dell'Europa centrosettentrionale da imprese con sede sia nei vecchi, che nei nuovi Stati membri (Danaj et al. 2020; Kall et al. 2020; Laboratorio di Ricerca Sociale 2020; Mussche, Lens 2018).

Facendo riferimento alla letteratura esistente e utilizzando i risultati emersi dalla ricerca sul campo nell'ambito dei progetti *Poosh - Occupational Safety and Health of Posted Workers*, *Con3Post - Posting of Third Country Nationals. Mapping the Trend in the Construction Sector* e *PowBridge - Bridging the Gap Between Legislation and Practice in the Posting of Workers*,² questo articolo analizzerà il ruolo dell'Italia come Paese di ricezione e di invio, focalizzandosi sui fattori che hanno favorito l'affermarsi di questo fenomeno nel settore delle costruzioni. Dopo aver esaminato le caratteri-

2 Il progetto *Poosh* (2018-19) ha integrato lo studio della letteratura accademica e grigia sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza e la salute in ambito lavorativo dei dipendenti distaccati con l'analisi tematica dei risultati della ricerca empirica sul caso studio italiano. La ricerca sul campo è stata svolta in Italia tra ottobre 2017 e febbraio 2018 e ha portato alla realizzazione di nove interviste semi-strutturate, che hanno coinvolto otto stakeholders (quattro sindacalisti; un ispettore del lavoro; un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; un docente universitario di diritto del lavoro; un manager responsabile della gestione delle risorse umane) e un lavoratore distaccato (Cillo 2017b; 2018). Il progetto *Con3Post* (2019-20) ha integrato lo studio della letteratura accademica e grigia con l'analisi tematica dei risultati della ricerca empirica sulla migrazione e il distacco di lavoratori di origine marocchina e tunisina distaccati da imprese italiane verso il Belgio. Il materiale empirico è stato raccolto tra giugno e novembre 2019 attraverso tre focus group e tre *foresight exercises*, che hanno coinvolto 26 rappresentanti di autorità pubbliche, parti sociali e altri esperti provenienti da Belgio, Danimarca, Italia, Marocco, Svizzera e Tunisia (Laboratorio di Ricerca Sociale 2020). Il progetto *PowBridge* (2020-21) ha integrato lo studio della letteratura accademica e grigia con l'analisi tematica dei risultati della ricerca empirica sui gap esistenti nell'applicazione della legislazione sul distacco e sull'interazione tra le direttive sul distacco e le normative comunitarie e nazionali in materia di sicurezza sociale, assicurazione sanitaria, lavoro in somministrazione e diritto societario. La ricerca sul campo è stata svolta tra giugno e ottobre 2020 e ha portato alla realizzazione di dieci interviste semi-strutturate, che hanno coinvolto quattro rappresentanti delle istituzioni pubbliche, quattro sindacalisti e due rappresentanti di associazioni datoriali (Cillo, Perocco 2021). Questi progetti sono stati finanziati dal programma *EaSI-Progress* dell'Unione Europea. I progetti *Poosh* e *Con3Post* sono stati coordinati dall'Istituto Sloveno per le Migrazioni (ZRC SAZU), mentre il progetto *PowBridge* è stato coordinato dallo European Centre for Social Welfare Policy and Research di Vienna. Lo studio sul caso italiano è stato condotto dal gruppo di ricerca dell'Università Ca' Foscari Venezia.

stiche del mercato del lavoro italiano che hanno limitato la diffusione dei distacchi in entrata nell'ultimo decennio (§ 2), verranno descritte le condizioni dei lavoratori distaccati impiegati nel settore delle costruzioni (§ 3). La parte successiva dell'articolo si concentrerà, invece, sulla crescente importanza dell'Italia come Paese di invio (§ 4) e sulle condizioni dei lavoratori distaccati all'estero da imprese basate in Italia, focalizzandosi sul settore delle costruzioni (§ 5). Infine, le conclusioni (§ 6) metteranno in evidenza come il doppio ruolo dell'Italia come Paese di ricezione e come Paese di invio sia strettamente connesso alle trasformazioni dell'economia italiana e del mercato del lavoro europeo.

2 Il ruolo dell'Italia come Paese di ricezione

A partire dall'introduzione della direttiva 96/71/CE, l'Italia è stata una delle destinazioni secondarie per i distacchi di lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri e dai Paesi confinanti. Nel corso degli anni, il numero totale di distacchi in entrata è variato, risentendo in parte degli effetti della crisi del 2008 sull'economia italiana (European Commission 2012; De Wispelaere, Pacolet 2020), e ha raggiunto il suo picco nel 2019, con 173.149 distacchi in entrata, provenienti in particolare da Germania (119.746),³ Spagna, Francia, Austria, Romania e Polonia (De Wispelaere, Pacolet 2020). Se si eccettuano i lavoratori altamente qualificati, che vengono impiegati in ambito finanziario e assicurativo, in attività professionali, scientifiche e tecniche e nell'istruzione,⁴ i settori in cui si è ricorso maggiormente al distacco sono il trasporto su gomma, il manifatturiero e l'edilizia.

Mentre questi settori nei Paesi dell'Europa centrosettentrionale sono stati interessati da una forte crescita dei distacchi in entrata, che nel corso degli anni ha avuto ripercussioni rilevanti sul mercato del lavoro e sulla stratificazione della forza lavoro,⁵ nel caso dell'I-

³ Nel 2018 l'Italia ha registrato 73.927 distacchi in entrata. L'aumento di 99.800 distacchi rilevato nel 2019 è ascrivibile all'aumento dei distacchi da parte della Germania che ha interessato tutti gli Stati membri. Secondo il rapporto annuale sui distacchi transnazionali, «[t]he underlying explanation for the massive increase in the number of PDs A1 issued under Article 12 by Germany may mainly to be found in the increased awareness of German employers about the application procedures for a PD A1, and consequently their increased applications» (De Wispelaere, Pacolet 2020, 35).

⁴ Dalla ricerca empirica è emerso che questa fascia di lavoratori include per lo più dipendenti di multinazionali distaccati presso le succursali italiane per svolgere attività altamente qualificate. Le loro condizioni di lavoro sono conformi a quanto previsto in materia di lavoro in distacco e spesso includono bonus di vario tipo, come assicurazioni sanitarie aggiuntive.

⁵ Si vedano i saggi sulla Svizzera di Oscar Acciari, sul Belgio di Rossana Cillo e sulla Danimarca di Dorthe Sartor contenuti in questo volume.

talia questo fenomeno ha avuto un'incidenza più circoscritta. La ragione principale è legata alla scarsa attrattività dell'economia italiana per le imprese che si sono specializzate nell'operare nel mercato di servizi integrato a livello europeo: a seguito della crisi economica del 2008, l'economia nel suo insieme - e in particolare l'edilizia, il settore che a livello europeo impiega il maggior numero di lavoratori distaccati - ha, infatti, conosciuto un'alternanza di periodi di stagnazione, di vera e propria recessione e di lenta ripresa, che ha scoraggiato gli investimenti esteri (Istat 2019). Oltre a questo fattore, occorre però tener conto delle specificità del mercato del lavoro italiano. Innanzitutto, la presenza di un'ampia riserva di forza lavoro, soprattutto di origine immigrata, ha consentito alle imprese operanti nell'ambito del trasporto su gomma, del manifatturiero e dell'edilizia di adeguare il reclutamento della forza lavoro ai bisogni del ciclo produttivo attingendo al mercato del lavoro interno, senza dover ricorrere al distacco transnazionale (Iannuzzi, Sacchetto 2019). Inoltre, a partire dalla seconda metà degli anni 2000, nello stesso periodo in cui i Paesi dell'Europa centrosettentrionale sono divenuti meta privilegiata dei distacchi provenienti dai nuovi Stati membri a seguito dell'allargamento verso est dell'UE, questa riserva di forza lavoro si è ampliata ulteriormente a causa sia dell'aumento della disoccupazione causato dall'impatto della crisi del 2008 sull'economia italiana, che della trasformazione della stratificazione e della composizione del mercato del lavoro (Cillo 2021; Cillo, Perocco 2021; Laboratorio di Ricerca Sociale 2020). La crisi economica del 2008 ha, infatti, avuto pesanti effetti sul mercato del lavoro italiano sia in termini di occupazione che di condizioni di lavoro, nonostante la leggera ripresa del PIL italiano iniziata nel 2013 (Istat 2020). Anche se il livello occupazionale registrato nel 2018 e nel 2019 ha superato il livello precedente alla crisi, il mercato del lavoro italiano ha subito una profonda trasformazione che ha accentuato i cambiamenti di lungo periodo già in atto, come l'aumento dell'occupazione dipendente, la crescita dell'occupazione nel settore dei servizi e una maggiore diffusione delle forme di impiego non standard (Istat 2019).

La crescita dell'occupazione nel settore dei servizi registrata nell'ultimo decennio è avvenuta in concomitanza con il processo di deindustrializzazione già in corso da anni e legato a una persistente crisi della redditività, alle dinamiche globali di ristrutturazione della produzione e alle trasformazioni della divisione internazionale del lavoro (Pradella 2015). La perdita dei posti di lavoro più tutelati e sindacalizzati nell'industria e nell'edilizia a seguito della crisi economica del 2008 ha, inoltre, rafforzato il processo di de-standardizzazione dei rapporti di lavoro, che è stato uno dei principali obiettivi sia delle riforme del lavoro e, dal 2011, delle politiche di austerità, che degli accordi firmati dal 2009 dalle organizzazioni datoriali e dai sindacati confederali per riformare il sistema delle relazioni in-

dustriali (Cillo, Pradella 2019). Un altro fattore che ha, infatti, contribuito a circoscrivere la diffusione del distacco transnazionale nel mercato del lavoro italiano è l'esistenza di una pletera molto variegata di forme contrattuali in grado di assicurare alle imprese sufficiente flessibilità in termini numerici e di orario di lavoro. I vari governi che si sono succeduti nel corso degli ultimi venticinque anni hanno promosso - anche su input delle istituzioni europee - una serie di riforme finalizzate a flessibilizzare le condizioni di lavoro e a ridurre gli obblighi contrattuali delle aziende,⁶ prendendo di mira

tutte le forme di stabilità e di garanzia conquistate dal lavoro salariato nei passati decenni, attraverso una catena di radicali contro-riforme del diritto del lavoro, il progressivo attacco al diritto di sciopero e di organizzazione sindacale sui luoghi di lavoro, lo svuotamento dei contratti nazionali (dove esistenti), l'introduzione e la generalizzazione di rapporti di lavoro a tempo (fino all'estremo dei voucher), informali, interinali, gli stage, da soci di finte 'cooperative', per non parlare del lavoro sommerso e delle forme di vero e proprio lavoro forzato riservate, naturalmente, agli immigrati. E, a coronamento di questo processo, si stanno ora aprendo spazi crescenti all'utilizzo massiccio di forza lavoro del tutto gratuita. (Basso 2015, 11-12)

Infine, tra i fattori che hanno contribuito a limitare il ricorso al distacco transnazionale, occorre considerare il ruolo centrale e strutturale che svolge il sommerso economico e il lavoro informale nel sistema produttivo italiano. La spinta verso il decentramento produttivo e la diffusione di un modello organizzativo incentrato sui distretti industriali, sulla piccola impresa e sul lavoro autonomo, che hanno caratterizzato la ripresa dell'economia italiana a seguito della crisi petrolifera degli anni Settanta, hanno favorito la crescita e il radicamento di varie forme di lavoro sommerso, che - attraverso la catena degli appalti e dei subappalti - hanno consentito alle grandi imprese di ottenere «margini sempre più ampi di flessibilità nell'impiego della forza lavoro, nella gestione dei processi di produzione, nell'articolazione delle risposte ad una sempre più volatile domanda di beni di consumo» (Clarizia, Maddaloni 2002, 31), relegando di fatto in secondo piano il ricorso al lavoro in distacco come strumento di flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro.

⁶ Dal 1996 i governi italiani hanno varato sette riforme del lavoro: il 'Pacchetto Treu' del primo governo Prodi (Legge nr. 196 del 1996); la 'Riforma Biagi' del secondo governo Berlusconi (Legge nr. 30 del 2003); l'art. 8 del Decreto Legge nr. 138 del 2011 introdotto dal governo Berlusconi; la 'Riforma Fornero' del governo Monti (Legge nr. 92 del 2012); il 'Pacchetto Lavoro' del governo Letta (Legge nr. 98 del 2013); il Jobs Act del governo Renzi del 2014; il Decreto Legge nr. 87 del 2018 del primo governo Conte.

3 Le condizioni dei lavoratori distaccati in Italia

Anche se l'Italia non rientra tra le principali destinazioni dei lavoratori distaccati, questo non significa che sia esente dalla tendenza, affermata a livello comunitario, di utilizzare il distacco transnazionale non solo come strumento per fare fronte alla concorrenza al ribasso tra imprese, ma anche come leva per ridurre il costo del lavoro, ottenere un peggioramento generalizzato delle condizioni di lavoro e indebolire le componenti della forza lavoro maggiormente organizzate e sindacalizzate. Parimenti a quanto è avvenuto nell'Europa centrosettentrionale, questa tendenza si è manifestata soprattutto nel settore delle costruzioni ed è stata favorita da una serie di fattori legati all'adozione di un modello di organizzazione del lavoro sempre più flessibile (Arnholtz, Lillie 2019; Buelen et al. 2013; Cillo 2017a; Cremers 2011; Danaj, Çaro 2021; Wagner 2018; Wagner, Lillie 2014). L'impossibilità di delocalizzare verso Paesi dove il costo del lavoro è più basso ha spinto le imprese da un lato a adottare tecnologie *labour saving* e a meccanizzare alcune fasi del processo produttivo, dall'altro a esternalizzare una parte delle attività attraverso il ricorso a reti di produzione per la fornitura di beni⁷ e di servizi (Bosch, Philips 2003; Graham, Grunenberg 2000). L'esternalizzazione della fornitura di servizi si è basata in massima parte sull'utilizzo di appalti e subappalti, consentendo alle imprese all'apice della catena di comando di mantenere sotto il proprio controllo le attività con il più alto valore aggiunto (come la progettazione) e di distaccarsi dal coinvolgimento diretto nel processo di produzione, dove invece, come evidenziano Graham e Grunenberg (2000), utilizzano il proprio potere di mercato per spingere le imprese degli appalti e dei subappalti ad abbassare il costo del lavoro e a incrementare la produttività, intensificando il ritmo di produzione e allungando gli orari lavorativi, per poter mantenere un certo livello di redditività.

Come è accaduto in altri Paesi europei,⁸ anche nel caso italiano, la riorganizzazione del modello produttivo secondo i dettami della massima flessibilità ha influenzato il modello di reclutamento della manodopera, incentivando la diffusione di tipologie di contratto precarie (in particolare tra le generazioni più giovani), l'utilizzo sistematico di varie forme di lavoro nero e di lavoro grigio (ad esempio, l'utilizzo di contratti part-time a fronte di orari full-time), la crescita del falso lavoro autonomo e - *last but not least* - il ricorso al lavo-

⁷ L'esternalizzazione della fornitura di beni è in prevalenza basata sull'utilizzo di prefabbricati, che permette di trasferire verso il settore manifatturiero una parte delle attività precedentemente svolte nel settore delle costruzioni.

⁸ Si veda ad esempio il saggio sui distacchi nel settore delle costruzioni in Belgio contenuto nel presente volume.

ro in distacco (Cillo, Perocco 2015). Dalla ricerca sul campo dei progetti *Poosh*, *Con3Post* e *PowBridge* è emerso che i distacchi in entrata tendono a dirigersi principalmente verso le regioni del Nord - dove sono concentrate maggiori opportunità di investimento per le imprese distaccanti - e in alcune zone dell'Italia centro-meridionale, come la provincia de L'Aquila e il maceratese, dove, per la ricostruzione dei territori colpiti dagli eventi sismici del 2009 e del 2016-17, sono in attività i più grandi cantieri a livello europeo. Le imprese che ricorrono al distacco transnazionale sono tendenzialmente di media e grande dimensione e operano sia nell'ambito dell'edilizia pubblica, che di quella privata (Cillo 2018; Cillo, Perocco 2021; Laboratorio di Ricerca Sociale 2020).

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, è emerso che nei distacchi in entrata sono frequenti irregolarità in materia di retribuzione, previdenza sociale e versamento dei contributi assicurativi. Ad esempio, le imprese distaccanti non versano i contributi nei Paesi in cui hanno sede legale oppure ricorrono al sistema delle *letterbox companies* o del falso lavoro autonomo in distacco, in modo da abbassare i costi del lavoro facendo leva sul differenziale tra i contributi previdenziali dei vari Stati membri. Inoltre, sono stati riportati casi in cui la remunerazione dei lavoratori distaccati era equivalente a circa la metà di quella di lavoratori assunti con contratti nazionali, poiché non venivano pagate tutte le voci del salario previste dai contratti collettivi nazionali, a cui si fa riferimento per determinare sia la remunerazione, che le condizioni di lavoro. Nel settore delle costruzioni questa pratica è connessa alla mancata iscrizione delle aziende distaccanti alla Cassa edile, che eroga una parte della retribuzione (come la gratifica natalizia e le ferie) e fornisce alcuni servizi integrativi che di solito vengono negoziati attraverso il secondo livello della contrattazione collettiva, come ad esempio l'indennità di fine rapporto o l'assistenza sanitaria integrativa. Da alcune interviste è emerso che i lavoratori in distacco accettano salari più bassi rispetto a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali perché la remunerazione è comunque più alta rispetto ai Paesi di origine, anche se poi si trovano a vivere in ristrettezze, dovendo restare per periodi più o meno lunghi in Paesi in cui il costo della vita è più alto. Oltre a questo, occorre segnalare che in alcuni casi vengono utilizzate buste-paga totalmente fasulle e che sul salario vengono fatti una serie di 'prelievi' del tutto illegali, come ad esempio l'affitto dell'abitazione o il pagamento del trasporto verso il luogo di lavoro. Sono stati inoltre rilevati casi in cui ai lavoratori è stata corrisposta una sorta di 'paga globale', in cui una parte delle ore lavorate viene remunerata attraverso le indennità di distacco e i rimborsi-spesa sia per abbassare l'ammontare dei contributi previdenziali e assicurativi da versare, che per 'nascondere' il ricorso al lavoro straordinario oltre i limiti consentiti dalla legge. Al di là di queste irregolarità, in

generale le condizioni di lavoro dei dipendenti in distacco tendono a essere peggiori rispetto a quelle dei lavoratori impiegati da imprese basate in Italia con i contratti collettivi nazionali. I lavoratori distaccati, infatti, sono spesso impiegati in mansioni *labour intensive*, con orari più lunghi e salari più bassi. Inoltre, sono esposti a maggiori rischi per quanto riguarda la salute e gli infortuni sul lavoro, sia perché non ricevono una formazione adeguata sui rischi infortunistici dei cantieri in cui sono impiegati, sia perché sono sottoposti a un maggiore affaticamento a causa dei lunghi orari che sono costretti a svolgere. Senza tener conto del fatto che lo stesso modello di organizzazione del lavoro, basato sui subappalti multilivello, rende più difficile gestire la comunicazione e coordinare le attività all'interno dei siti produttivi, soprattutto quando sono coinvolti lavoratori (in distacco o meno) provenienti da Paesi differenti.

Per quanto riguarda le condizioni di vita, è emerso che i lavoratori in distacco vivono in una condizione di forte isolamento e tendono a non avere rapporti con il contesto sociale al di fuori del luogo in cui lavorano. La mancata conoscenza della lingua del Paese in cui vengono inviati a svolgere i propri servizi, infatti, impedisce loro sia di entrare in relazione con i lavoratori italiani o di altre nazionalità con cui lavorano fianco a fianco nello stesso cantiere, sia di stabilire rapporti con l'esterno al di fuori dell'orario di lavoro. Inoltre, spesso le squadre in distacco sono organizzate in maniera che ci sia un forte controllo sulla vita dei lavoratori, sia durante l'orario di lavoro, che al di fuori di esso, in modo da evitare il contatto con sindacalisti o ispettori del lavoro e prevenire, quindi, la denuncia delle condizioni di lavoro a cui sono costretti e la possibilità di aprire vertenze.

4 Il ruolo dell'Italia come Paese di invio

Negli ultimi anni l'Italia è diventata uno dei principali Paesi di invio di lavoratori distaccati soprattutto verso i Paesi dell'Europa centrosettentrionale, arrivando a raddoppiare il rilascio di modelli A1 tra il 2015 e il 2019 (2015: 83.277 modelli A1; 2019: 173.149) (De Wispelaere, Pacolet 2020).⁹ Pur non essendo disponibili i dati sui settori in cui vengono impiegati i lavoratori distaccati dall'Italia, dalla ricerca sul campo svolta nell'ambito dei progetti *Poosh*, *Con3Post* e *PowBridge* è emerso che l'edilizia è tra i settori maggiormente interessati. Questo fenomeno è strettamente legato alle dinamiche che hanno interessato l'economia italiana nell'ultimo decennio (si veda

⁹ I principali Paesi destinatari dei distacchi dall'Italia sono Francia (46.034 modelli A1), Svizzera (38.016), Germania (23.991), Spagna (14.106), Austria (7.696), Belgio (6.181) e Regno Unito (6.060) (De Wispelaere, Pacolet 2020).

§ 2), in particolare al forte impatto della crisi economica del 2008 sul settore delle costruzioni. Tra il 2009 e il 2017, infatti, il valore economico prodotto in questo settore e nella sua filiera è diminuito del 27,5% e l'occupazione è diminuita del 21,7%, passando da 3.450.000 a 2.700.000 addetti (Federcostruzioni 2019), mentre nel settore delle costruzioni in senso stretto, tra il 2008 e il 2018, il numero totale di occupati è diminuito da 1.925.500 a 1.406.800 unità e il numero di lavoratori dipendenti è sceso da 1.238.500 a 860.100 addetti (banca dati Eurostat). Rispetto ad altri Paesi, la ripresa economica del settore edile italiano ha incontrato maggiori difficoltà a causa della crisi del settore privato e delle misure di austerità adottate nell'ultimo decennio, che hanno bloccato la spesa statale, causando ritardi nei pagamenti per l'esecuzione di lavori di edilizia pubblica a livello locale e aumentando i fallimenti delle società coinvolte in questi progetti (European Construction Sector Observatory 2018).

Come è emerso dalla ricerca sul campo svolta nell'ambito del progetto *Con3Post*, a fronte di questa situazione, le maggiori imprese multinazionali basate in Italia hanno intensificato il processo di internazionalizzazione, investendo nell'UE, in America Latina, in Africa e in Medio Oriente (cf. anche European Construction Sector Observatory 2018), coinvolgendo un numero crescente di piccole e medie imprese attraverso il sistema del subappalto. Nell'ambito dell'UE, i mercati esteri in cui le aziende italiane hanno diretto i propri investimenti sono stati principalmente quelli dell'Austria, del Belgio, della Danimarca e della Svizzera - ossia Paesi in cui gli effetti della crisi economica del 2008 sul settore delle costruzioni sono stati meno pesanti, grazie a programmi di investimento statale varati per stimolare l'economia (come nel caso della Danimarca) o adottati prima della crisi del 2008 per migliorare le infrastrutture esistenti (come nel caso della Svizzera).

In molti casi le imprese italiane sono riuscite ad aggiudicarsi questi appalti grazie al meccanismo delle offerte al massimo ribasso, consentendo, in alcuni casi, un risparmio del 30% agli enti pubblici che finanziavano i progetti. Inoltre, come è emerso dalla ricerca sul campo, alcune di queste imprese sono riuscite a competere sia con le aziende locali, che con altri investitori esteri, anche in termini di tempistiche di consegna del progetto ultimato, grazie alla flessibilità consentita dall'utilizzo sistematico del sistema di subappalto e dal ricorso al distacco dei lavoratori. Questa crescente competitività delle imprese italiane sul mercato unico europeo è stata resa possibile soprattutto grazie all'ampia riserva di manodopera presente nel mercato del lavoro italiano, che si è resa disponibile a seguito dell'impatto della crisi economica del 2008 sul settore delle costruzioni e che include sia lavoratori scarsamente qualificati, che lavoratori altamente qualificati con una lunga esperienza professionale in Italia.

Dalla ricerca sul campo è emerso che il reclutamento della manodopera distaccata dalle imprese italiane coinvolge sia lavoratori italiani, che lavoratori immigrati dal Nord Africa, dal subcontinente indiano e dai Paesi dell'Europa orientale (UE e non UE) già soggiornanti in Italia da diversi anni. In misura minore, le aziende italiane impiegano anche lavoratori provenienti da altri Stati membri dell'UE (in particolare dall'Europa orientale) e da Paesi terzi assunti specificamente per essere distaccati, trasformando così l'Italia in un 'Paese di transito'. Oltre alle imprese che hanno la propria sede principale in Italia, negli ultimi anni in alcune regioni (tra cui il Veneto) sono aumentate le succursali di imprese che hanno la propria sede principale nei nuovi Stati membri (come la Romania e la Bulgaria) e che assumono lavoratori nei Paesi dell'Est Europa per poi distaccarli verso l'Europa centrosettentrionale. Si tratta di imprese che utilizzano l'Italia come sede fiscale per aumentare i profitti facendo leva non tanto sul differenziale dei livelli di contribuzione e di tassazione,¹⁰ quanto sul fatto che i controlli sono molto rari e che, in caso vengano accertate violazioni, i tempi per completare l'iter di verifica e comminare eventuali sanzioni sono così lunghi che le aziende fanno in tempo a operare nell'ambito del mercato unico per un paio d'anni e poi sparire senza nessuna conseguenza per la propria condotta fraudolenta (Cillo 2021).

5 Le condizioni dei lavoratori edili distaccati dall'Italia verso l'estero

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente, la forza lavoro distaccata dall'Italia verso l'estero presenta una composizione nazionale molto variegata. Nel caso delle imprese che reclutano la manodopera nel mercato del lavoro italiano, è possibile rilevare come la composizione nazionale, da un lato, rifletta la stratificazione razziale del mercato del lavoro emersa nell'ambito dell'edilizia in Italia - un settore che, fin dagli anni Ottanta, è stato uno dei principali canali di inserimento lavorativo per l'immigrazione maschile proveniente dal Nord Africa (Egitto, Tunisia, Marocco) e dall'Europa orientale (Albania, Romania, Moldova, Paesi dell'ex Jugoslavia) (Cillo, Perocco 2015). Dall'altro lato, tale stratificazione è conseguenza del forte aumento della disoccupazione seguito alla crisi economica del 2008, che ha spinto sia i lavoratori italiani, che quelli di origine straniera residenti da lungo tempo in Italia ad accettare forme di lavoro più

10 In questo caso la pratica del dumping sociale, che normalmente viene rilevata nel caso di distacchi verso l'Europa centrosettentrionale da parte di imprese con sede in Paesi con livelli di contribuzione e di tassazione più bassi, non avrebbe senso, in quanto il trasferimento in Italia comporterebbe l'aumento di tali livelli e quindi sarebbe a sfavore delle imprese distaccanti.

flessibili per non perdere il lavoro, come, ad esempio, essere assunti con contratti part-time lavorando in realtà su orari full-time, mettersi in proprio ma essere a tutti gli effetti lavoratori dipendenti, o, appunto, essere impiegati nel distacco transnazionale.

Per quanto riguarda le condizioni dei lavoratori edili distaccati dall'Italia verso l'Europa centrosettentrionale, la ricerca sul campo ha rilevato delle condizioni molto simili a quelle individuate da studi e ricerche svolti in altri Paesi (cf. Cremers 2011; Danaj, Zólyomi 2018; Wagner 2018; Wagner, Lillie 2014). In particolare, questi lavoratori si trovano a dover fronteggiare tutta una serie di problematiche connesse alla precarietà derivata dallo status di lavoratore temporaneo nel Paese ricevente, a irregolarità relative alle condizioni contrattuali imposte dai datori di lavoro, alla violazione delle normative esistenti relative alle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori distaccati.

Inoltre, per quanto riguarda i lavoratori distaccati di origine straniera, specialmente per quelli provenienti da Paesi non comunitari con permessi di soggiorno di breve durata, è emersa una maggiore vulnerabilità rispetto a forme di sfruttamento estremo a causa del loro precario status migratorio in Italia, che li spinge ad accettare condizioni di lavoro peggiori e a rinviare la richiesta di assistenza ai sindacati o agli ispettori del lavoro pur di non perdere il posto di lavoro e mettere così a rischio il rinnovo del permesso di soggiorno. Nel caso, invece, di lavoratori immigrati da Paesi non comunitari soggiornanti in Italia da lungo tempo o provenienti da altri Stati membri, la maggiore vulnerabilità è direttamente connessa al sistema di discriminazioni razziali che caratterizza il mercato del lavoro italiano.

Oltre a irregolarità concernenti la documentazione necessaria per il distacco, il contratto di lavoro e il versamento dei contributi e delle tasse, a volte connesse anche al ricorso a *letterbox companies*, i sindacalisti e gli ispettori del lavoro coinvolti nel corso della ricerca hanno riportato vari episodi di lavoro sommerso riguardanti dipendenti distaccati. Uno di questi casi ha riguardato dodici lavoratori distaccati di origine egiziana e marocchina regolarmente soggiornanti in Italia e dipendenti di una impresa italiana X operante in subappalto per un'azienda belga Y, a cui un committente belga Z aveva affidato alcuni lavori in un cantiere di Anversa. Nell'ottobre del 2018, sette di questi lavoratori sono saliti su una gru in segno di protesta, dopo essere rimasti senza salario per molti mesi a causa del ritardo accumulato dall'azienda belga Y nel pagamento dei servizi erogati dall'impresa italiana X. A seguito di questa protesta, il committente ha estromesso l'azienda belga Y, pagando i servizi direttamente all'impresa italiana X, mentre i lavoratori distaccati hanno ottenuto l'assistenza dei sindacati e dell'ispettorato del lavoro locali per il recupero dei salari arretrati. Successive indagini hanno permesso di appurare che cinque di questi lavoratori stavano lavorando direttamente per l'impresa belga Y, risultando così privi di permesso di soggiorno per poter lavo-

rare regolarmente in Belgio, mentre due dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa italiana X erano stati distaccati in Belgio senza alcun tipo di contratto. L'azienda belga Y è stata successivamente incriminata per tratta di esseri umani con l'aggravante della partecipazione a un'organizzazione criminale e impiego di cittadini non comunitari privi di regolare permesso di soggiorno, mentre l'impresa italiana X è stata denunciata penalmente per lavoro sommerso.

Situazioni simili, con imprese distaccanti italiane che sono state denunciate per irregolarità diffuse e, in alcuni casi, per sfruttamento estremo e per tratta di esseri umani riguardanti lavoratori distaccati di origine immigrata, sono state accertate anche durante la costruzione del nuovo centro commerciale di Charleroi (2015-17) e dell'ospedale di Liegi (2015) (Bernard 2015; Cillo 2021). Anche nei distacchi dall'Italia verso altri Paesi dell'Europa centrosettentrionale - tra cui Danimarca, Francia e Svizzera - gli ispettorati del lavoro e i sindacati hanno rilevato una serie di pratiche fraudolente e illegali per quanto riguarda la procedura di distacco e il versamento dei salari e dei contributi che si intrecciano a violazioni relative alle condizioni di lavoro (Mesure 2018; Acciari e Sartor nel presente volume). Le violazioni più frequenti riguardano l'orario di lavoro, in particolare il rispetto della normativa sul lavoro notturno e festivo, lo straordinario, le pause, i turni di riposo e le ferie. Queste violazioni, come si è visto anche per i distacchi verso l'Italia, contribuiscono ad aumentare il rischio di rimanere vittime di incidenti sul lavoro in quanto incidono negativamente sullo stato psicofisico dei lavoratori (cf. Danaj, Zólyomi 2018). Altri fattori che contribuiscono ad aumentare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) per i dipendenti distaccati dall'Italia verso l'estero sono l'inadeguatezza della formazione ricevuta, le difficoltà di comprensione linguistica, la temporaneità dell'impiego che implica l'adeguamento del lavoratore alle differenti pratiche di prevenzione adottate in cantieri e in Paesi diversi e il taglio degli investimenti in SSL praticato sia dalle imprese distaccatarie che da quelle distaccanti.

Infine, nel corso della ricerca *Con3Post* è emerso che alcune importanti opere pubbliche in Danimarca e in Svizzera sono state costruite da imprese italiane altamente specializzate legate alla criminalità organizzata, che, dopo aver contribuito alla realizzazione delle infrastrutture ferroviarie italiane, sono state escluse dalla partecipazione a gare di appalto pubbliche in Italia a seguito di condanne penali per infiltrazioni mafiose. Queste aziende hanno potuto vincere gare d'appalto a livello comunitario e internazionale proponendo offerte inferiori e tempi di consegna più brevi rispetto alla concorrenza grazie all'utilizzo del caporalato come dispositivo per gestire il reclutamento della forza lavoro in base alle esigenze immediate della produzione e per esercitare un maggiore controllo sui lavoratori distaccati sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, al fine di evitare contatti con sindacalisti e giornalisti.

6 Conclusioni

La crescente diffusione del distacco transnazionale a livello europeo - specialmente nei settori *labour intensive*, come l'edilizia - è un fenomeno strettamente legato al processo di riorganizzazione del mercato del lavoro comunitario, iniziato negli anni Novanta, che trae origine dai processi di liberalizzazione del mercato interno e dall'inasprimento della competizione a livello internazionale in conseguenza della crisi economica del 2008. Come è stato sottolineato in molti studi, l'utilizzo del distacco transnazionale ha consentito alle imprese e agli Stati di abbassare il costo del lavoro vivo e contemporaneamente di ottenere una maggiore flessibilità nell'organizzazione della produzione, reclutando forza lavoro in aree caratterizzate da alti tassi di disoccupazione - come i Paesi dell'Est Europa e, in tempi più recenti, dell'Europa meridionale - e incentivando un modello di mobilità temporanea basato non sui principi della libera circolazione delle persone, ma sulla libertà di prestazione dei servizi nell'ambito del mercato unico (Arnholtz, Lillie 2019; Buelen et al. 2013; Cremers 2011; Danaj 2018; Wagner 2018).

Come si è potuto vedere nei paragrafi precedenti, l'Italia è stata direttamente interessata dalla diffusione di distacco transnazionale sia come Paese di ricezione, che come Paese di invio. Per quanto riguarda i distacchi in entrata nel settore delle costruzioni, l'Italia è stata e continua ad essere una delle destinazioni secondarie sia per le scarse opportunità di investimento offerte alle imprese straniere da un'economia in cui si sono alternati periodi di stagnazione e periodi di recessione, sia per la possibilità di abbassare il costo del lavoro e adattare il reclutamento della manodopera alle esigenze della produzione facendo leva su specifiche caratteristiche del mercato del lavoro - come l'esistenza di forme contrattuali altamente flessibili, la presenza di un'ampia riserva di forza lavoro, soprattutto di origine immigrata, e una presenza endemica e strutturale di lavoro sommerso. Al contrario, negli ultimi anni si è assistito a una crescita molto pronunciata dei distacchi in uscita, specialmente verso i Paesi dell'Europa centrosettentrionale. Per quanto riguarda il settore delle costruzioni, questo fenomeno, da un lato, è stato incentivato dall'internazionalizzazione di un numero crescente di imprese, che sono state spinte a investire sul mercato europeo dalla crisi dell'economia italiana. Dall'altro, è stato incentivato dalle trasformazioni stesse dell'organizzazione del lavoro nel settore delle costruzioni, causate dal crescente ricorso alle esternalizzazioni e dall'applicazione dei principi del *just-in-time*, che hanno portato i Paesi dell'Europa centrosettentrionale a dipendere sempre più dal reclutamento di forza lavoro nel mercato transnazionale del lavoro in distacco (cf. Cillo 2021).

L'analisi delle condizioni di lavoro, sia dei distacchi ricevuti dall'Italia, che di quelli inviati dall'Italia verso altri Stati membri, ha per-

messo di vedere come nel settore delle costruzioni il ricorso al distacco transnazionale sia diventato veicolo di peggioramento delle condizioni lavorative e di aumento della vulnerabilità dei lavoratori, consentendo – come nel caso del caporalato – di ‘transnazionalizzare’ specifiche forme di sfruttamento. In secondo luogo, questa analisi ha permesso di vedere come stiano emergendo nuove forme di frammentazione della forza lavoro non solo tra i lavoratori in distacco e quelli impiegati con i contratti nazionali dello Stato ricevente, ma anche tra i lavoratori distaccati stessi, che ricevono trattamenti differenziati in base all’origine nazionale e allo status migratorio. In questo modo, il distacco transnazionale dei lavoratori sta contribuendo allo sviluppo di una nuova e più complessa stratificazione del mercato del lavoro, capace di sussumere le gerarchizzazioni esistenti tra gli Stati membri e all’interno dei singoli mercati del lavoro nazionali trasformandole in un fattore permanente di frammentazione della forza lavoro.

Bibliografia

- Arnholtz, J.; Lillie, N. (eds) (2019). *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*. London: Routledge.
- Atoyan, R. et al. (2016). *Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe*. Washington: IMF. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf>.
- Basso, P. (2015). «Un cataclisma, e il suo lucido narratore». Antunes, R., *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 9-20. <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-031-0>.
- Batsaikhan, U. et al. (2018). *People on the Move: Migration and Mobility in the European Union*. Brussels: Bruegel.
- Bernard, A. (2015). «Un dumping social à 2,80 euros de l'heure». *Solidaire*, 5 novembre. <https://www.solidaire.org/articles/un-dumping-social-280-euros-de-l-heure>.
- Black, R. et al. (eds) (2010). *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bosch, G.; Philips, P. (eds) (2003). *Building Chaos. An International Comparison of Deregulation in the Construction Industry*. London: Routledge.
- Buelen, W. et al. (2013). *Temporary Migrant Workers in the Construction Sector in the EU*. Brussels: EFBWW.
- Clarizia, P.; Maddaloni, D. (2002). «Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno». *Quaderni di Sociologia*, 29, 29-57. <https://doi.org/10.4000/qds.1273>.
- Cillo, R. (2017a). «Posting of Workers in the Construction Sector: An European Overview». Rogelja, N.; Toplak, K. (eds), *Occupational Safety and Health of Posted Workers*. Ljubljana: ZRC Publishing House, 16-21.
- Cillo, R. (2017b). *Project Poosh. Literature Review: Italy*. Report Project Poosh. Venice: Ca' Foscari University of Venice.

- Cillo, R. (2018). *Poosh Country Report in Italy*. Report Project Poosh. Venice: Ca' Foscari University of Venice.
- Cillo, R. (2021). «Mandatory Mobility? The Case of Immigrant Posted Workers Sent from Italy to Belgium in the Construction Sector». *International Migration*. <https://doi.org/10.1111/imig.12935>.
- Cillo, R.; Perocco, F. (2015). «Outsourced Racism in Italy: Discrimination at Work and Trade-Union Responses in Three Sectors». *Transfer*, 21(1), 51-63. <https://doi.org/10.1177%2F1024258914561412>.
- Cillo, R.; Perocco, F. (2021). *Bridging the Gap Between Legislation and Practice in the Posting of Workers: Italy Country Report*. Report PowBridge Project. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/4004>.
- Cillo, R.; Pradella, L. (2019). «Remaking the Labour Movement in Italy: The Revival of Strikes at Fiat-Chrysler Automobiles in 2015-17». *Globalizations*, 16(4), 457-71. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1558821>.
- Cremers, J. (2011). *In Search of Cheap Labour in Europe. Working and Living Conditions of Posted Workers*. Brussels: CLR/EFBWW/International Books.
- Danaj, S. (2018). «Posted Work and Occupational Safety and Health: A Literature Review». *Dve Domovini*, 48, 37-54.
- Danaj, S.; Ćaro, E. (2021). «Intra-EU Mobility: The Employment and Welfare Experience of Temporary EU Workers in the United Kingdom». *Dve Domovini*, 54, 173-88. <https://doi.org/10.3986/dd.2021.2.13>.
- Danaj, S. et al. (2020). *From Bosnia and Herzegovina to Austria Via Slovenia: Migration and Posting of Third Country Nationals in the EU*. Report Con3Post Project. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con-3post_regional_case_studyatsibih_published_09072020_0.pdf.
- Danaj, S.; Zólyomi, E. (2018). *Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A Comparative Report*. Wien: European Centre for Social Welfare Policy and Research. <http://www.poosh.eu/resources/poosh-country-reports/>.
- De Wispelaere, F.; Pacolet, J. (2020). *Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en>.
- De Wispelaere, F. et al. (2021). *Posting of Workers. Collection of Data from the Prior Notification Tools. Reference Year 2019*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24706&langId=en>.
- Dølvik, J.E.; Eldring, L. (eds) (2016). *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- European Commission (2012). *Posting of Workers in the European Union and EFTA Countries: Report on A1 Portable Documents issued in 2010 and 2011*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9675&langId=en>.
- European Construction Sector Observatory (2018). *Country Profile Italy. 2018*. Brussels: ECSO.
- Federcostruzioni (2019). *Il Sistema delle Costruzioni in Italia. Rapporto 2017-2018*. Roma: Federcostruzioni.
- Graham, I.J.; Grunenberg, S.L. (2000). *The Economics of the Modern Construction Sector*. London: Palgrave Macmillan.
- Hooper, K.; Le Coz, C. (2020). *Seasonal Worker Programmes in Europe. Promising Practices and Ongoing Challenges*. Policy Brief. Brussels: Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-Seasonal-Workers-Policy-Brief-Final.pdf>.

- Iannuzzi, F.E.; Sacchetto, D. (2019). «Italian Labour Inspectors Facing Posted Workers Phenomena». Arnholtz, J.; Lillie, N. (eds), *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*. London: Routledge, 109-28.
- Istat (2019). *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2019/02/Mercato-del-lavoro-2018.pdf>.
- Istat (2020). *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>.
- Kall, K. et al. (2020). *From Ukraine to Finland and Estonia via Poland: Migration and Posting of Third Country Nationals*. Con3Post Project. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_u_pl-fi_et_final_0.pdf.
- Laboratorio di Ricerca Sociale (2020). *Project Con3Post. Regional Case Study. From Morocco and Tunisia to Belgium Via Italy: Migration and Posting of Third Country Nationals*. Report Project Con3Post. Venice: Ca' Foscari University of Venice.
- McCullum, D.; Findlay, A. (2018). «Oiling the Wheels? Flexible Labour Markets and the Migration Industry». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), 558-74. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1315505>.
- Mesure, M. (2018). «Du salarié détaché au salarié exploité: la lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction». *Mouvements*, 3, 150-5. <https://doi.org/10.3917/mouv.095.0150>.
- Mussche, N.; Lens, D. (2018). *The EU Free Movement of Services and the Growing Mobility of Third-Country Nationals as Posted Workers*. Working Paper No. 18.13. Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerpen. <https://econpapers.repec.org/RePEc:hdl:wpaper:1813>.
- Perocco, F. (2018). «Posted Workers Between Work Casualisation and the Precarisation of Migration». *Dve Domovini*, 48, 7-22. <https://doi.org/10.3986/dd.v0i48.7124>.
- Pradella, L. (2015). «The Working Poor in Western Europe: Labour, Poverty and Global Capitalism». *Comparative European Politics*, 13(5), 596-613. <https://doi.org/10.1057/cep.2015.17>.
- Raess, D.; Burgoon, B. (2015). «Flexible Work and Immigration in Europe». *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 94-111. <https://doi.org/10.1111/bjir.12022>.
- Wagner, I. (2018). *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*. Ithaca: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/cornell/9781501729157.001.0001>.
- Wagner, I.; Lillie, N. (2014). «European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site». *Journal of Common Market Studies*, 52(2), 403-19. <https://doi.org/10.1111/jcms.12096>.

