

Posted workers

La condizione dei lavoratori in distacco transnazionale in Europa

a cura di Rossana Cillo e Fabio Perocco

Posted work, una nuova frontiera della svalorizzazione del lavoro

Rossana Cillo

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Fabio Perocco

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Abstract After highlighting that posted work takes some trends to extremes (including the structural casualisation of work) and is an integral part of the global processes of transformation of work and of the labour market, the text discusses the introduction of Directive 96/71/EC, presents the quantitative dimension of transnational postings, and synthetically examines the working conditions of posted workers.

Keywords Posted workers. Work transformation. Precarity. Outsourcing. Labour mobility.

Sommario 1 Il posted work, una questione cruciale. – 2 Lavoro flessibile a basso costo per la produzione *just-in-time*. – 3 Il profondo legame con il sistema dell'appalto. – 4 Posted work e precarizzazione strutturale del lavoro. – 4.1 Lavoratori 'distaccati'. – 4.2 Mobilità, temporaneità, invisibilità. – 5 Il quadro europeo del *posting of workers*. L'introduzione della direttiva 96/71/CE. – 6 La dimensione quantitativa e la crescita dei distacchi transnazionali. Dati e tendenze. – 7 Le condizioni di lavoro. – 8 Il volume.

1 Il *posted work*, una questione cruciale

Sebbene il *posted work* – che in questo volume viene esaminato nella componente della manodopera occupata con compiti manuali in edilizia, industria, trasporto, agro-alimentare – sia un fenomeno numericamente limitato e poco conosciuto al grande pubblico, ha una rilevante portata sociale e politica, tanto per le sue caratteristiche intrinseche quanto per il suo collegamento con alcuni importanti processi economico-sociali globali.

Il *posted work* ha un'importanza maggiore rispetto alla sua finora limitata estensione quantitativa perché estremizza alcune fondamentali e profonde tendenze quali la precarizzazione strutturale del lavoro, la segmentazione del mercato del lavoro, la messa in concorrenza dei lavoratori nel mercato mondiale del lavoro, la frantumazione del processo produttivo, l'espansione delle esternalizzazioni e del sistema dell'appalto; perché acutizza lo sfruttamento e il controllo del lavoro, il peggioramento delle condizioni di lavoro, l'impoverimento economico, sociale e sanitario dei lavoratori, la corrosione del diritto del lavoro.

Certo, il *posted work* non trae origine dal nulla. Esso è parte integrante dei processi sociali generali che negli ultimi decenni si sono sviluppati sotto il cielo neoliberista, in particolare quelli inerenti alle grandi trasformazioni del lavoro (Doogan 2009; Frey 2019; Head 2003; 2014) e del mercato del lavoro, le nuove forme di organizzazione e divisione del lavoro all'insegna della maggiore spremitura del lavoro, la mercificazione estrema del lavoro, la guerra al lavoro e ai diritti sociali, la temporaneità delle migrazioni.

Per tali ragioni il *posted work* costituisce un valido osservatorio per esaminare il lavoro e i suoi cambiamenti, i movimenti migratori e la 'mobilità' del lavoro, ma anche le trasformazioni sociali e le nuove disuguaglianze nella società caratterizzata dalla crisi strutturale.

2 Lavoro flessibile a basso costo per la produzione *just-in-time*

Il *posted work* rientra nelle molteplici e profonde trasformazioni del lavoro degli ultimi decenni, acceleratesi con la crisi economico-sociale globale. Oltre all'applicazione sistematica dell'informatica e della robotica al processo produttivo (Antunes, Basso, Perocco 2021), la flessibilità organizzativa – con il suo insieme di metodi dalla *lean production* all'*outsourcing*, dal *just-in-time* al *new management* – ha

avuto un ruolo fondamentale nella frantumazione nell'accelerazione dei processi produttivi, sempre più «liofilizzati» (Antunes 2008).

In questo contesto, il ricorso al posted work (autentico o meno che sia) ha garantito l'impiego flessibile di manodopera sulla base delle esigenze immediate delle imprese. Sfruttando i differenziali salariali esistenti tra Paesi e zone del mondo, mettendo in concorrenza lavoratori occupati e disoccupati di vari contesti attraverso la 'mobilità', aggirando la migrazione per lavoro e il diritto del lavoro, il posted work ha consentito l'utilizzo legale di manodopera straniera ad un costo più basso di quella presente (autoctona o immigrata) nello Stato in cui ha luogo l'attività produttiva. I *posted workers* - legalmente lavoratori in distacco transnazionale, praticamente lavoratori transnazionali temporanei - rappresentano una figura ideale per l'impiego di manodopera mobile, *just-in-time*, in uno o più siti produttivi (*to the point*),¹ al momento giusto e al posto giusto, 'senza sprechi', da cui estrarre maggior valore rispetto, ad esempio, alla migrazione da lavoro da Paesi terzi (risparmiando su salario e sicurezza sociale tramite l'aggiramento delle restrizioni prodotte da un utilizzo semi-legale del *posting*) o al lavoratore straniero inserito nella migrazione da lavoro (evitando i costi derivanti dal radicamento sociale dell'immigrazione).

3 Il profondo legame con il sistema dell'appalto

Lo sviluppo del posted work è strettamente legato alle esternalizzazioni e all'appalto; esiste un profondo legame con il sistema dell'appalto e i caratteri di tale sistema. Da un lato l'appalto ha estesamente utilizzato il posted work, in quanto confacente per flessibilità organizzativa e contrattuale, dall'altro il crescente utilizzo di fattispecie contrattuali come il posted work ha contribuito al consolidamento dell'appalto.

La forte crescita dell'appalto avvenuta negli ultimi decenni si situa all'interno del processo globale di diffusione generalizzata delle esternalizzazioni, diffusione da attribuire alla precarizzazione strutturale del lavoro quale elemento funzionale al contrasto della diminuzione della profittabilità delle imprese. Le esternalizzazioni non sono un fenomeno nuovo per la produzione capitalistica, poiché, nella forma del lavoro a domicilio e degli *sweatshops*, esse hanno accompagnato lo sviluppo della manifattura e dell'industria moderna (Goldstein 2006); tuttavia, negli ultimi decenni la loro crescita impetuosa ha svolto - insieme ad altri processi - un ruolo determinante nella trasformazione

¹ Nel settore edile, ad esempio, spesso i posted workers vengono spostati tra i vari cantieri delle imprese sparsi all'interno di uno o più Stati.

della produzione mondiale, nell'organizzazione delle *global commodity chains*, nell'abbattimento dei costi di produzione, nel subordinare in modo più stringente i lavoratori alle esigenze delle imprese.

Nella ri-organizzazione della produzione mondiale le esternalizzazioni sono divenute sempre più globali e trasversali. Globali, in quanto hanno interessato i Paesi del Nord e del Sud del mondo, sviluppandosi sia a livello transnazionale sotto forma di delocalizzazioni internazionali sia a livello infra-nazionale sotto forma di delocalizzazioni regionali e subappalto.² Trasversali, in quanto hanno travalicato i confini del settore industriale, coinvolgendo anche l'agricoltura e i servizi, il settore privato e il settore pubblico (Huws, Podro 2012).

Elemento strutturale delle nuove forme di organizzazione del lavoro, l'appalto è fortemente cresciuto a livello mondiale, sulla scia della diffusione delle esternalizzazioni. Crescita frutto di molteplici elementi e processi sviluppatisi separatamente, ma che insieme hanno concorso all'abbassamento dei costi di produzione - *in primis* il costo del lavoro.

In primo luogo, la globalizzazione dell'appalto deriva dalla diffusione dei principi della *lean production*. Il passaggio dalla fabbrica fordista a quella toyotista ha determinato un notevole abbassamento del volume della produzione realizzato dall'impresa-madre, attraverso il suo trasferimento alle imprese dell'indotto - in particolare le ditte in subappalto e sub-subappalto - e l'espansione dell'impresa ridotta e diffusa'.³

In secondo luogo, la globalizzazione dell'appalto è stata favorita - specialmente nel settore dei servizi - dalla diffusione delle tecnologie informatiche, che hanno consentito di esternalizzare le funzioni riguardanti il trattamento delle informazioni, mediante una nuova stratificazione della forza lavoro basata sulla diversificazione delle forme contrattuali per lo svolgimento della stessa mansione e sulla riorganizzazione degli spazi di lavoro, come si riscontra nei call centre (Abraham 2008; Huws 2003; 2009; 2019; Antunes, Basso, Perocco 2021).

In terzo luogo, la globalizzazione dell'appalto è stata sostenuta dall'attecchimento tra le imprese private e gli enti pubblici del principio del 'non assumere', assunto a dogma universale dell'economia politica contemporanea, che ha portato all'espansione della 'sommministrazione' di manodopera esterna e del lavoro a tempo determinato. Esternalizzazione e appalto da un lato, fornitura di manodopera ester-

2 Rispetto al passato, è fortemente cresciuta ed è sempre più rilevante anche l'esternalizzazione *in situ* (esternalizzazione 'inframuraria').

3 Una ventina di anni fa Antunes segnalava che nella fabbrica fordista circa il 75% della produzione era realizzato internamente, mentre nella fabbrica toyotista lo è soltanto il 25% (Antunes 2006, 74).

na dall'altro, benché siano fenomeni distinti con proprie caratteristiche organizzative e con proprie forme di regolazione giuridica, rientrano tutti nel processo di recupero della profittabilità delle imprese.

Infine, la globalizzazione dell'appalto deriva dalle politiche di ristrutturazione dei sistemi di welfare per mezzo della privatizzazione dei servizi pubblici, adottate per contenere la spesa pubblica e abbassare il costo della forza lavoro agendo sul salario indiretto. L'applicazione di queste politiche ha favorito il proliferare delle esternalizzazioni, rendendo l'appalto un elemento strutturale dell'organizzazione del lavoro nel settore pubblico e della dualizzazione del mercato del lavoro.

Per la sua portata e per il suo carattere strutturato, l'appalto si presenta come un vero e proprio sistema (Weil 2014). Nel sistema dell'appalto la catena di produzione - guidata dalla grande impresa madre - coinvolge in una miriade di svariati contratti e rapporti di subappalto un ampio numero di piccole e medie imprese, fornitori, subappaltatori e individui che svolgono compiti particolari in punti diversi della *supply chain*. Questa catena genera luoghi di lavoro segmentati verticalmente e orizzontalmente, frammentati, multi-datore di lavoro, in cui contratti di lavoro non standard, impieghi temporanei e a breve termine, lavoro formalmente autonomo, fornitura di manodopera, costituiscono modalità di riduzione dei costi che dall'impresa-madre si propagano 'a cascata' lungo i vari livelli dell'appalto - con progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro.

Il settore delle costruzioni, principale comparto di impiego di *posted workers*, è stato interessato dalla disintegrazione verticale del processo produttivo e dalla polverizzazione delle imprese, che sono state favorite dall'evoluzione delle tecniche lavorative e organizzative (utilizzo di manufatti industriali, assemblaggio di componenti, sviluppo di processi di specializzazione e subfornitura, digitalizzazione).⁴ In questo settore, in cui l'abbassamento del costo del lavoro è avvenuto, *inter alia*, tramite l'esternalizzazione del processo produttivo su più livelli di appalto, del lavoro manuale e del reclutamento della manodopera - ha avuto luogo una crescita enorme del sistema dell'appalto e della sua catena di produzione. Ciò ha determinato la rottura e la snaturamento del tradizionale rapporto di lavoro tra impresa madre e lavoratore, che è stato sostituito da rapporti di lavoro facenti capo a ditte terziste subappaltatrici, agenzie di lavoro interinale, intermediari del lavoro e subappaltatori specializzati nella fornitura di manodopera. In questo passaggio si è prodotta una pro-

⁴ Questi processi sono stati accentuati dal fatto che l'edilizia è un'industria variabile, sia in termini esterni, perché produce per progetto, per unità, sia in termini interni, nella misura in cui richiede lo sviluppo di diverse mansioni produttive, solitamente svolte da gruppi di lavoratori con contratti e status diversi.

fonda trasformazione del rapporto di lavoro, che riguarda sia la forma del contratto di lavoro, che il contenuto e la natura del lavoro e dei rapporti lavorativi.

Nelle costruzioni la compressione dei costi di produzione, l'intensificazione dei ritmi di produzione, la velocizzazione dei tempi di consegna, sono stati trasferiti e scaricati sugli anelli inferiori, più vulnerabili, della catena dell'appalto, ovvero sui lavoratori delle micro e piccole imprese subappaltatrici, delle cooperative dell'appalto, delle ditte specializzate nella subfornitura di manodopera, le quali operano a valle del processo produttivo e della catena di produzione del valore, laddove i processi di compressione e peggioramento delle condizioni di lavoro sono più forti. Nelle lunghe catene dell'approvvigionamento, in cui trova posto la catena dell'appalto e la fornitura transnazionale di lavoratori temporanei, la pratica del distacco a catena, anche di lavoratori non-UE (cf. Toplak, Vah Jevšnik in questo volume), talvolta coincide con una vera e propria catena dello sfruttamento.

Questa riorganizzazione della produzione ha determinato una forte segmentazione del mercato del lavoro. L'intreccio tra frantumazione della produzione, gerarchizzazione del lavoro e differenziazione delle condizioni di lavoro, presente nel sistema dell'appalto, ha generato nuove disuguaglianze e stratificazioni della forza lavoro (Schierup 2007; Cillo 2017a; Cillo, Perocco 2015; Lillie 2012). È scaturita una differenziazione delle situazioni e delle condizioni di lavoro che variano a seconda dei vari gradi di precarietà e sfruttamento esistenti nelle diverse modalità di applicazione del subappalto, e che peggiorano man mano che si scende ai livelli più bassi. Oltre al livello dell'appalto, alla tipologia e alla dimensione di impresa,⁵ fattori come la tipologia del contratto di lavoro (se esistente), la cittadinanza del lavoratore (nazionale, straniero UE, straniero non-UE), la condizione giuridica del lavoratore straniero (*migrant worker*, *posted worker* ecc.), contribuiscono alla differenziazione delle condizioni di lavoro. Il risultato è una nuova stratificazione del mercato del lavoro – formalmente basata sullo status contrattuale – e una forte frammentazione delle tutele, che spalancano le porte alle discriminazioni; l'esito è una nuova geografia delle condizioni di lavoro, che spaziano dal lavoro decente al lavoro forzato, con in mezzo i vari gradi intermedi del lavoro intermittente, discontinuo, saltuario, irregolare, gravemente sfruttato.

Ovviamente la disuguaglianza lavorativa che interessa lavoratori stranieri e *posted workers* non è determinata esclusivamente dal sistema dell'appalto, tuttavia esso contribuisce ad alimentarla e ad am-

5 Talvolta nelle piccole imprese subappaltatrici ci sono ritmi di lavoro più intensi, orari di lavoro più lunghi, minore attenzione alle misure di sicurezza, maggiore ricorso al cottimo, frequenti casi di monetizzazione del salario sociale.

plificarla. La combinazione tra *civic stratification* (Morris 2002), prodotta dalle politiche migratorie e dalle legislazioni sociali (europee e nazionali), e *work stratification*, prodotta dal sistema dell'appalto, li mette in una posizione di forte vulnerabilità e ricattabilità, obbligandoli ad accettare qualsiasi condizione di lavoro. Lo sfruttamento differenziale del lavoro presente nel sistema dell'appalto è un fenomeno acuto poiché il complesso di stratificazioni proprie dell'appalto si combina con la segmentazione razziale del lavoro e con le discriminazioni derivanti dalle politiche migratorie o dalle legislazioni sociali. Analizzando infatti il sistema dell'appalto alla luce del posted work, viene a galla un meccanismo di sfruttamento differenziale del lavoro che fa ricorso a lavoratori diversi – dipendenti strutturati, lavoratori esterni dell'impresa madre, delle imprese in appalto e in subappalto, dipendenti di cooperative, lavoratori in distacco, lavoratori irregolari – sottoposti a condizioni di lavoro differenziate, con diritti disuguali e stratificati. In un'ottica di stratificazione civica, il posted work si presenta quindi come un elemento dei processi di alterazione dei diritti sociali e di corrosione del diritto del lavoro, in corso da tempo.

I posted workers in prevalenza sono situati alla fine della catena del subappalto, dove operano soprattutto piccole imprese, in cui le condizioni di lavoro sono mediamente peggiori rispetto alle grandi imprese, e i rischi per la salute e la sicurezza più elevati. Danaj et al. (2020) hanno messo in luce che l'acuta vulnerabilità di questi lavoratori si deve all'occultamento del posted work, prodotto dall'intreccio tra sistema dell'appalto, mobilità transnazionale e fornitura temporanea di servizi. Lunghezza della catena e occultamento del lavoro in subappalto fanno sì che a volte questi lavoratori non conoscano nemmeno l'azienda in cui sono occupati. Toplak e Vah Jevšnik (in questo volume) segnalano per il contesto sloveno diverse criticità concernenti gli infortuni sul lavoro e i problemi di salute lungo la catena del subappalto. Danaj e Zólyomi (in questo volume) evidenziano, per l'intero contesto europeo, che la frammentazione del lavoro, l'esternalizzazione e la catena dell'appalto costituiscono importanti fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei posted workers, situazione aggravata dal fatto che nelle lunghe catene di subappalto talvolta è difficile identificare il datore di lavoro diretto a cui fa capo la responsabilità della salute e della sicurezza.

La domanda di subappalto da un lato, la domanda di fornitura di manodopera temporanea e *just-in-time* dall'altro, hanno trovato nei posted workers una figura ideale. Essa si confà ai processi di compressione del salario sociale imposti dalle forze del mercato mondiale, senza preoccuparsi molto delle condizioni di lavoro e delle tutele di welfare.

Il ricorso al posted work da parte del sistema dell'appalto che d'altro canto è stato preparato e favorito dalla stessa legislazione europea con la direttiva 96/71/CE, legislazione che come spesso accade è al servizio del capitale tramite il legame indissolubile, ma con preci-

se determinazioni, tra diritto privato (in particolare il diritto privato internazionale) e diritto pubblico (Pintor 2019). Frosecchi (in questo volume) sottolinea che la direttiva, nell'indicare le tipologie trasversali ricomprese nei contratti alla base del distacco, contempla il contratto tra una impresa inviante e un'impresa assegnataria di una prestazione, la cui fattispecie più comune è proprio l'appalto; Cremers (in questo volume) ricorda che le origini del posted work risalgono anche al dibattito sui principi degli appalti pubblici. Quindi il legislatore europeo, nel momento in cui elabora la direttiva, ha in mente prestazioni di servizi anche e soprattutto in rapporto al sistema dell'appalto e all'outsourcing transnazionale. Contemporaneamente a questo dibattito, i Paesi europei sono interessati da uno dei più importanti processi sociali degli ultimi decenni, dal nucleo fondamentale delle politiche neoliberiste: la precarizzazione strutturale del lavoro.

4 Posted work e precarizzazione strutturale del lavoro

La precarizzazione strutturale del lavoro (Antunes 2016; 2020) ha rappresentato un presupposto e un vettore del processo di intensificazione della spremitura del lavoro richiesta dalle regole dell'economia mondiale in risposta alla costante diminuzione del tasso di accumulazione e alle ricorrenti crisi economiche sempre più ravvicinate e acute.

La rottura dell'unitarietà del rapporto di lavoro, la destrutturazione del diritto del lavoro, l'introduzione di una molteplicità di tipologie contrattuali portatrici di condizioni e diritti differenziati - come il lavoro a voucher, a gettone, condiviso, a chiamata, volontario, esternalizzato, subappaltato, distaccato, formalmente autonomo, finto cooperativo, *freelancing*, *zero hours contract* - sono tutti elementi che fanno parte di un processo che è più ampio e più profondo di una semplice sottrazione di spazi al lavoro garantito: dopo una parentesi di alcuni decenni nel secondo dopoguerra, che aveva visto il conseguimento del diritto ad un lavoro (relativamente) stabile e sicuro, ha avuto luogo una radicale ed estrema, nuovamente estrema, mercificazione del lavoro, che ha chiuso quella parentesi e ha inaugurato una stagione della precarietà strutturale e permanente dalle modalità inedite (Cillo 2017b). Così la precarizzazione del lavoro ha fatto un enorme salto di quantità ma anche di qualità, assumendo nuove forme, diventando la regola, raggiungendo talvolta punti estremi.

La precarizzazione strutturale del lavoro ha determinato svariate conseguenze, tra cui l'adattamento incondizionato della vita dei lavoratori alle esigenze organizzative delle imprese private e degli enti statali, l'alterazione dei diritti sociali, che sono stati ripiperimetrati in funzione delle esigenze delle imprese, il deterioramento della salute psico-fisica per il fatto che la precarietà corrode.

I contratti di lavoro occasionale, discontinuo, intermittente, condizionale, in affitto, in subappalto, e tutte le altre forme di precarietà lavorativa (con in testa il suo prototipo: il lavoro irregolare; e il suo estremo: il lavoro forzato), applicate in prima istanza agli immigrati, hanno frammentato e disconnesso la forza lavoro, rendendo più agevole la svalorizzazione del lavoro e il disconoscimento dei lavoratori stessi nel processo di produzione. Tanto che in alcuni casi, più che di ri-mercificazione del lavoro non è esagerato parlare di nullificazione del lavoro e del lavoratore, che non ha e non deve avere nulla di garantito.

Con la crisi economica del 2008 e la conseguente radicalizzazione delle politiche neoliberiste (Bauman 2013; Crouch 2011; Gallino 2012), la precarizzazione del lavoro si è ulteriormente allargata e approfondita, andando oltre la precarietà conosciuta negli anni Novanta e nei primi anni del Duemila. Le nuove frontiere della precarietà - voucher, *crowdwork*, buoni pasto in sostituzione del salario, tirocinio seriale, lavoro volontario, lavoro gratuito, lavoro poco remunerato, rapporti lavorativi informali e saltuari - hanno rimpiazzato una parte del lavoro decente e una parte degli stessi lavori precari di 'prima generazione', diventando per molti la regola.

La precarietà lavorativa, tanto nella vecchia versione quanto nella nuova, si è abbattuta su tutti i lavoratori, ma in maniera differenziata: i primi e più colpiti sono stati gli immigrati, i giovani, le lavoratrici con figli a bassa istruzione e scarsa qualifica, gli *older workers* interessati dalle ristrutturazioni aziendali, i lavoratori poco qualificati: tutte figure appartenenti alla frazione più instabile e vulnerabile della *working class* europea, che non costituisce una classe distinta (cf. Standing 2011) e che ha vissuto un profondo processo di impoverimento e marginalizzazione.

È lungo tale tendenza che è stata elaborata la legislazione europea sul posted work. Nello specifico, essa è stata introdotta nell'ambito delle politiche economiche europee di stampo neoliberista e sulla scia di uno scontro politico in Europa e nella Comunità Europea su una nuova regolazione del mercato del lavoro in senso sostanzialmente precario.

Augurusa (in questo volume) osserva che la normativa sul posted work ha la propria radice nel diritto commerciale e si regge su un impianto basato sulla libertà d'impresa, in cui la tutela dei 'diritti dell'impresa' prevale sulla tutela dei diritti dei lavoratori, che è considerata un ostacolo al libero esercizio d'impresa. Da ciò deriva la tendenziale collocazione del posted work nel mondo della precarietà dei rapporti di lavoro⁶ e del dumping (Cremers 2011; European Commission et al. 2016; Lillie 2012).

⁶ Per alcuni casi specifici si veda Bernsten 2015; Idea Consult, Ecorys Netherlands 2011; Thörnqvist, Bernhardsson 2015.

Frosecchi (in questo volume) mette in luce che le direttive sul distacco (appalto, distacco intergruppo, distacco in somministrazione) si rivolgono e si applicano alle imprese: il distacco inizia con un contratto commerciale e la normativa sul distacco si applica a quelle imprese che concludono un contratto commerciale; in questo contratto la prestazione lavorativa prende la sagoma del servizio, corrisponde al servizio. Il soggetto è l'impresa, dalla cui strada vanno rimossi gli ostacoli - diritti sociali e forme di regolamentazione economica - che ne inibiscono l'operato, sottoponendo le normative sul lavoro dei vari Paesi europei al diritto commerciale comunitario, ossia facendo prevalere i 'diritti dell'impresa' sui diritti del lavoro.

Cremers (in questo volume) ricorda che il posted work - in quanto elemento sia della libera fornitura di servizi da parte delle imprese sia della libertà di stabilimento delle imprese - costituisce un'eccezione al principio del *lex loci laboris*. La mobilità lavorativa del posted worker si realizza infatti all'interno della mobilità delle merci e dei servizi, piuttosto che all'interno della libera circolazione dei cittadini dell'UE e dei lavoratori. A tal proposito gli esperti rappresentano il distacco come una bolla di sapone, dentro la quale vi sono i lavoratori: il prestatore di servizi, con sede in uno Stato membro, fa uso della sua libertà di prestazione di servizi prendendo e spostando questa bolla in un altro Stato membro. Il posted worker, che quindi si muove nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionali, non esercita pertanto la propria libertà di circolazione individuale, semmai fa riferimento alla libertà di prestazione di servizi dell'impresa. Perciò, il lavoratore, anche quando non è in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro in un Paese membro che gli consentirebbe di circolare liberamente nell'ambito dell'Unione europea, può essere distaccato altrove in base al principio che nel distacco si esercita la libertà di prestazione dei servizi, non la libertà di circolazione. È in questo passaggio, ovvero la collocazione del posted work nel diritto commerciale, che si inasprisce violentemente il comando capitalistico sul lavoro.

Ora, nel quadro della duplice dinamica di unificazione e segmentazione del mercato mondiale del lavoro, il posted work si trova alla convergenza dei processi di trasformazione del lavoro, di precarizzazione strutturale del lavoro e di precarizzazione globale delle migrazioni (Basso, Perocco 2003; 2020; Perocco 2018; Schierup et al. 2015). E per tale ragione costituisce un esempio di intensa mercificazione del lavoro, di lavoratore spogliato di molte regolazioni e protezioni sociali, alla mercé dei cicli produttivi. Sfrondato dei vincoli sociali a protezione dal mercato, con il posted work, così come con altre fattispecie contrattuali citate in precedenza, ritorna la mercificazione estrema del lavoro; tanto che il termine posted worker calza a pennello: in esso, infatti, si può osservare la coincidenza tra forma e sostanza: lavoratori spediti come pacchi.

4.1 Lavoratori 'distaccati'

Ma non solo. Se giuridicamente si tratta di lavoratori in distacco, ovvero lavoratori che vengono assegnati temporaneamente a compiti speciali o fuori sede, di fatto sono lavoratori - come per tutto il lavoro salariato nel modo di produzione capitalistico - 'distaccati' nel senso di lavoratori separati, disgiunti, alienati, dal proprio lavoro (di cui non hanno nessun controllo) e quindi da sé stessi.

Ovviamente tale situazione non è nuova, è intrinseca al modo di produzione capitalistico, in cui fin dai suoi albori la forza lavoro ha una condizione strutturale di merce, distinta dalla condizione del proprietario della forza lavoro quale persona e il quale si fonda *inter alia* sulla riduzione del lavoratore a merce, a valore d'uso e di scambio.⁷ La mercificazione del lavoro, seppur eterogenea e differenziata a seconda dei contesti storici e geografici, ha costituito un fenomeno unitario e globale organico al plurisecolare processo di formazione del mercato mondiale e mondializzazione dei rapporti sociali capitalistici. Il posted work, insieme alle vecchie e nuove forme di lavoro precario, nel collocarsi all'interno di questo processo mette in luce che oggi la mercificazione del lavoro ha raggiunto, di nuovo, un grado estremo.

In tal senso il posted work costituisce un valido osservatorio per l'analisi delle dinamiche del capitalismo: negli ultimi decenni, sotto il cielo neoliberista, la guerra al lavoro ha prodotto l'intensificazione dello sfruttamento del lavoro, ma anche l'alterazione dei diritti sociali i quali - in quanto 'freno alla crescita' (dei profitti e dell'accumulazione capitalistica) - sono stati riparametrati e ripiperimetrati al ribasso in nome della ripresa economica. Il posted work, come altre forme contemporanee di lavoro iper-precario, è segno e parte del processo globale di intensificazione dello sfruttamento del lavoro via precarizzazione, allungamento dell'orario lavorativo, intensificazione dei ritmi di lavoro, distruzione del 'vecchio' diritto del lavoro, imprese senza sindacato o con poco sindacato. Se Gallino ha rappresentato il diritto del lavoro come una cittadella a difesa del lavoro, queste nuove forme di lavoro precario costituiscono il cavallo di Troia per espugnarla; nel combinare lavoro iper-fluido e corrosione dei diritti sociali, esse sono gli strumenti utilizzati per una nuova regolazione del mercato del lavoro tutta a favore dell'impresa.

Il *posting of workers*, oltre ad essere un simbolo del processo di precarizzazione strutturale del lavoro, è anche un vettore attraverso

⁷ Marx ed Engels (1848) identificano le conseguenze di tale condizione della forza lavoro quando osservano che «questi operai, che sono costretti a vendersi al minuto, sono una merce come ogni altro articolo di commercio, e perciò sono esposti a tutte le vicende della concorrenza, a tutte le oscillazioni del mercato» (Marx, Engels 1964, 66).

cui ha avuto luogo tale processo, è un fattore di allargamento e approfondimento della precarietà contrattuale e della flessibilità prestazionale. Esso accompagna e sostiene la diffusione dei contratti atipici verso fasce più ampie di lavoratori e l'estrema flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro. Il caso dell'appalto, visto in precedenza, è emblematico: esso ha trovato linfa vitale per espandersi e consolidarsi anche attraverso l'impiego di posted workers e simili.

Figura che oltrepassa il tradizionale *Gastarbeiter*, molto spesso il posted worker si trova ai livelli estremi e peggiori della gerarchia della precarietà presente nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro, posizione da cui deriva un forte impatto sulle condizioni di lavoro e di salute di questi lavoratori. Diversi autori in questo volume (Danaj, Scoppetta; Danaj, Zólyomi; Toplak, Vah Jevšnik; Landolfi; Cillo; Acciari; Sejr Sartor; Voivozeanu) mettono in luce come le conseguenze della precarietà sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori in distacco siano particolarmente pesanti, specialmente per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e la tutela infortunistica, l'affaticamento fisico e la sofferenza psichica. Al fondo di questa gerarchia vi sono i lavoratori dei Paesi terzi che attraverso una società con sede in un Paese dell'Unione Europea vengono occupati in un altro Paese dell'UE con un contratto di *posting*. La situazione di estrema precarietà di costoro si deve al fatto che, oltre ad essere lavoratori di Paesi terzi assunti in distacco, sono anche lavoratori migranti soggetti al permesso di soggiorno; permesso che viene concesso sulla base dell'impiego nel Paese di invio e, come evidenzia Borelli nel presente volume, senza prevedere alcuna tutela nel Paese di ricezione - elemento che li rende particolarmente ricattabili e dipendenti dal loro datore di lavoro e dalle perturbazioni del mercato del lavoro, stante la possibilità e il timore di perdere il permesso di soggiorno e/o il lavoro.

4.2 Mobilità, temporaneità, invisibilità

La mobilità transnazionale temporanea caratterizzante il posted work è la cifra dell'estrema fluidità e mobilità della merce-lavoro richiesta dal mercato mondiale e dall'attuale tornata di globalizzazione. Un'iper-mobilità del lavoro che deve seguire, incondizionatamente, l'iper-mobilità del capitale, mettendo in concorrenza i lavoratori e i differenziali salariali e che fa sì che i lavoratori transnazionali temporanei come i posted workers siano di fatto a-territoriali (*a-topos*), condizione che per Sayad (1991; 1999) contraddistingue in generale l'emigrato/immigrato quale soggetto privo di posto, senza appartenenza, 'spostato' nel senso di incongruente e inopportuno.

Tale a-territorialità è indissolubilmente legata alla temporaneità della prestazione lavorativa, al distacco come occupazione transa-

zionale 'temporanea', anche sul piano della definizione giuridica. A questo riguardo Cremers (in questo volume) sottolinea come la Corte Europea di Giustizia abbia costantemente giustificato l'esenzione del posted work dal *lex loci laboris* sulla base del ritorno al Paese di origine da parte del posted worker dopo l'espletamento del lavoro e la scadenza del contratto di lavoro. È bene ricordare, tuttavia, che non si tratta di un ritorno definitivo, ma di un ritorno provvisorio, momentaneo, in vista di una nuova ripartenza all'interno di spostamenti temporanei circolari. In questo senso sembra 'ri-emergere', nel contesto della società dalla crisi strutturale, la noria - il va e vieni periodico, la migrazione circolare e temporanea, il pendolarismo su lunghe tratte (Sayad 1999) - ancorché in salsa neolibertista: la circolarità del lavoratore precario e flessibile temporaneamente mobile, o migrante, che dir si voglia.

È bene sottolineare che la strutturazione del posted work è anche legata all'"ascesa" delle migrazioni temporanee (stagionali, a contratto, circolari - sia spontanee che regolate)⁸ avvenuta negli ultimi due decenni (Boswell, Geddes 2010; Castles 2006; Samers 2015). Da esse deriva la messa a disposizione del mercato del lavoro e del sistema produttivo di lavoratori di passaggio, poco inseriti, senza famiglia, con pochi legami con la società di arrivo, con scarse conoscenze del territorio, che comprimono i propri bisogni sociali in nome di una presenza provvisoria ma che sono in possesso dell'elemento più richiesto dal mercato: la disponibilità assoluta della propria forza lavoro per un tempo delimitato.

I provvedimenti dei governi europei, i discorsi pubblici, le richieste del sistema delle imprese, hanno promosso, alimentato e sostenuto migrazioni temporanee, stagionali, circolari, intermittenti. Nello sforzo di allargarle al massimo e di ridurre le migrazioni definitive, limitandole - se possibile - solo alle persone dotate di alte qualifiche professionali, anche l'Unione Europea ha avuto un ruolo importante (European Commission 2000; 2007), sia nel diffondere la falsa narrazione secondo cui le migrazioni circolari sarebbero vantaggiose allo stesso modo per i Paesi d'arrivo, i Paesi di partenza e gli immigrati,⁹ sia nel definire nuovi e specifici programmi di *mobility partnership*

⁸ È difficile operare una distinzione netta tra queste tipologie, è più facile invece individuare il carattere comune: migrazioni di lavoratori precari (Wickramasekara 2011).

⁹ In realtà i vantaggi ricadono solo sui Paesi di partenza, poiché i lavoratori stranieri temporanei hanno minori possibilità di godere di tutele e diritti nell'ambito del lavoro, dell'assistenza sanitaria, dell'istruzione, dell'abitazione, della previdenza, rispetto a quelle derivanti da un permesso di soggiorno e/o da un contratto di lavoro di lunga durata (o addirittura dal possesso della cittadinanza); inoltre, hanno una limitata possibilità di cambiare lavoro, di associarsi, di ricongiungere la famiglia, sono più esposti agli infortuni sul lavoro e generalmente nei luoghi di lavoro godono di minore tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Castles, Ozkul 2014; Wickramasekara 2011).

e accordi bilaterali. In tale prospettiva Gjergji (2016) ha sottolineato due elementi importanti: la combinazione tra migrazioni circolari e accordi bilaterali determina un 'modello migratorio' in cui i lavoratori immigrati - rigorosamente selezionati - si muovono seguendo i ritmi dei cicli di produzione e le fluttuazioni di breve periodo del mercato del lavoro; le politiche a sostegno delle migrazioni temporanee oltrepassano le tradizionali politiche migratorie dell'Unione Europea e dei Paesi europei ma allo stesso tempo integrano le politiche restrittive e repressive degli Stati europei istituzionalizzando la precarietà dei lavoratori immigrati e facendo della migrazione temporanea l'unico canale di ingresso regolare. In questi accordi

la migrazione circolare e le politiche repressive sulla migrazione *undocumented*, con gli accordi di riammissione in prima fila, che servono proprio a garanzia dell'efficacia del modello circolare, restano nella seconda generazione di partenariati per la mobilità i più importanti obiettivi da raggiungere (Gjergji 2016, 88)

Come mettono in luce diversi autori in questo volume, il binomio a-territorialità/temporaneità fa sì che i posted workers siano poco inseriti nel contesto locale di lavoro e poco collegati con gli altri lavoratori, non ben inquadrati nel sistema delle relazioni industriali e poco sindacalizzati, scarsamente radicati nel territorio e fruitori di servizi sociali e socio-sanitari, poco collegati con le associazioni e poveri di mediazioni, talvolta segregati fisicamente nei luoghi di lavoro e molto deboli rispetto al datore di lavoro.

Tale binomio li rende invisibili, tanto che il posted work si presenta come una sorta di migrazione invisibile, nascosta. Provvisorietà e mobilità estreme fanno di questi lavoratori dei soggetti sospesi in una condizione di apnea sociale, di sospensione sociale, di assenza nella presenza, in vista dell'imminente rientro o spostamento in un sito produttivo. L'istituto del *posting* in sé, il relativo rapporto di lavoro che lo rende molto dipendente dal datore di lavoro, la segregazione lavorativa, l'effetto di occultamento prodotto dal legame appalto/mobilità transfrontaliera/fornitura di servizi temporanei (Danaj et al. 2020), rendono invisibile questo 'bird of passage' del Ventunesimo Secolo. Tanto che spesso è lo stesso posted worker a rendersi invisibile, a riprodurre su sé stesso l'invisibilità, l'occultamento, specialmente nei casi (alquanto frequenti) di irregolarità nel contratto di lavoro, nel rapporto di lavoro, nelle condizioni di lavoro. In particolare nei casi di *posting* fasullo, di contratti anomali, di *letterbox* e diavolerie varie, il lavoratore si considera egli stesso come una sorta di 'semi-clandestino', 'quasi-clandestino', e tende perciò in qualche modo a passare inosservato e mimetizzare la propria presenza.

Come noto, molte volte il *posting* è oggetto di molteplici pratiche illecite, sia nei Paesi di invio sia nei Paesi di destinazione. Pratiche di

dumping salariale e sociale, pessime condizioni lavorative, violazioni dei diritti dei lavoratori, detrazioni illegali per il trasporto e l'alloggio, e molti altri illeciti, hanno trasformato nel tempo questo istituto giuridico per l'offerta di servizi transnazionali in uno strumento collaterale alla zona grigia dell'economia legale-illegale, dell'*underground economy*. Anche molti contributi contenuti in questo volume, in particolare quelli di Acciari, Carosielli, Cremers, Sejr Sartor, Orlandini, Danaj e Scoppetta, Toplak e Vah Jevšnik, fanno emergere un tendenziale, quasi inesorabile, scivolamento del posted work nell'informalità o nell'illegalità.

La ricerca tratteggia un vero e proprio sistema di frodi e irregolarità - basato sulla paura e l'intimidazione (Lillie 2016) - che elenchiamo sinteticamente qui di seguito: sotto-inquadramento occupazionale, ovvero stipula di un contratto di lavoro di livello inferiore rispetto ai compiti effettivamente svolti - anche sulla base dell'indicazione errata del livello di abilità e competenza del lavoratore (con l'indicazione di bassa qualificazione al posto di media-alta qualificazione); irregolarità nella busta paga; corresponsione parziale del salario previsto; mancata corresponsione delle indennità; elusione del salario minimo; mancato rispetto della retribuzione come prevista dal contratto collettivo nazionale del Paese di destinazione; corresponsione del salario secondo le norme del Paese d'origine; restituzione parziale dello stipendio al datore di lavoro; detrazioni e trattenute illecite in busta paga (per l'alloggio, il trasporto e altre spese); mancato pagamento dello straordinario; errata registrazione dell'orario di lavoro (ad esempio lavoro part-time al posto di tempo pieno; mancata registrazione dello straordinario); mancata concessione di malattia, ferie, permessi per maternità; mancato versamento dei contributi; mancata o insufficiente copertura sanitaria; *letterbox companies* (se utilizzata in modo illecito), distacco fasullo, distacco non dichiarato; stipula di contratti parzialmente o totalmente illegali; stipula di contratti nel Paese di origine che non rispettano le norme del Paese di destinazione; interposizione di manodopera mediante false cooperative; ottenimento del permesso di soggiorno in modo illecito. Nel trasporto si aggiungono irregolarità specifiche: nell'orario di lavoro rispetto al tempo di guida e alle pause; mancata sistemazione in un alloggio, con conseguente necessità per l'autista di dormire nel camion; mancato indennizzo delle spese di alloggio; abusi nella trasferta.

Per tutte queste ragioni, risultano importanti e urgenti le questioni della presenza, della visibilità, della voce, dell'organizzazione, della rappresentanza, della tutela, dei lavoratori in distacco intracomunitario, come sottolinea anche Landolfi in questo volume.

Collocato il posted work all'interno del contesto storico-sociale generale ed esaminati i nessi con alcuni processi sociali globali (sistema dell'appalto, precarietà lavorativa, mercificazione e degradazione

del lavoro), vediamo ora, attraverso uno schizzo che non pretende di essere esaustivo, gli elementi caratterizzanti il quadro europeo del *posting of workers*.

5 Il quadro europeo del *posting of workers*. L'introduzione della direttiva 96/71/CE

Con l'introduzione della direttiva sul distacco dei lavoratori del 1996 viene riconosciuto uno dei pilastri del mercato unico europeo,¹⁰ la libertà di prestazione di servizi da parte di imprese e di professionisti nell'ambito dell'Unione Europea e degli Stati facenti parte dell'EF-TA (European Free Trade Association). Attraverso il distacco transnazionale viene infatti consentito alle imprese basate in uno degli Stati membri di offrire e svolgere i propri servizi nel mercato unico, inviando i propri dipendenti in altri Stati membri a svolgere tali servizi per un periodo di limitato di tempo. In base alla direttiva 96/71/CE, durante il periodo di distacco i lavoratori dipendenti e i liberi professionisti sottostanno al regime di sicurezza sociale e di tassazione dello Stato in cui lavoravano prima di essere inviati all'estero, mentre le condizioni di lavoro sono basate sugli standard minimi previsti dalla legislazione e/o dai contratti collettivi di applicazione generale del Paese di ricezione.

Come rilevato da numerosi studi (Arnoltz, Lillie 2019; Cremers 2016; Deakin 2012; Dølvik, Eldring 2016; Giubboni 2013), il disciplinamento delle condizioni di lavoro imposto dalla direttiva 96/71/CE è finalizzato a garantire alle imprese e ai liberi professionisti «una mobilità e una concorrenza eque»¹¹ nell'ambito del mercato unico. La subordinazione delle attività lavorative svolte in distacco al diritto comunitario che regola l'ambito della libera prestazione dei servizi ha, innanzitutto, consentito di introdurre una distinzione a livello funzionale e giuridico tra due diverse forme di mobilità del lavoro. In relazione alla libera circolazione dei lavoratori, la normativa si è concentrata sulla persona e ha riconosciuto il diritto delle persone in cerca di lavoro e dei lavoratori di uno Stato membro di accedere liberamente al mercato del lavoro di un altro Stato membro - ossia il diritto alla «mobilità verso l'impiego» - godendo di un trattamento pari a quello dei lavoratori autoctoni. Al contrario, nell'eventualità del distacco, la mobilità dei lavoratori è definita (e limitata) dal punto di vista delle imprese. In questo caso si parla di diritto alla «mo-

10 Le quattro libertà fondamentali stabilite dal Trattato di Roma del 1957 includono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei capitali e dei servizi.

11 Tale definizione è usata nelle *Note tematiche del Parlamento europeo sul distacco dei lavoratori* (Konle-Seidl 2021).

bilità nell'ambito dell'impiego», in quanto i lavoratori sono temporaneamente inviati in un altro Stato membro sulla base di un contratto di lavoro stipulato con una società fornitrice di servizi, che è libera di prestare i propri servizi in uno Stato diverso da quello di stabilimento (Blanpain 2008; Giubboni 2008, 557).

Durante la fase di implementazione della direttiva 96/71/CE nei singoli Paesi si è sviluppato un esteso dibattito sulla compatibilità tra i sistemi legislativi nazionali e le normative comunitarie, che si è focalizzato sulla decisione di applicare le norme minime di protezione, in base agli standard prescritti dalla direttiva, o la protezione completa, fondata su un'applicazione più ampia della legislazione nazionale (Pallini, Pedersini 2010; Sciarra 2013). Anche se nella maggior parte degli Stati membri le decisioni prese in fase di attuazione della direttiva sono andate in senso migliorativo (Pallini, Pedersini 2010), in ultima istanza è prevalsa un'applicazione restrittiva degli standard di protezione, grazie anche all'indirizzo dato dalla Corte Europea di Giustizia, che ha favorito un approccio all'insieme delle protezioni di base che ha lasciato poco spazio all'applicazione di norme che garantissero maggiori diritti ai lavoratori rispetto agli standard minimi prescritti dalla direttiva (Giubboni 2013; Orlandini 2013). La Corte Europea di Giustizia, attraverso i casi Laval e Viking del 2005 e i casi Ruffert e Lussemburgo del 2006, ha infatti ribadito il primato della protezione delle libertà economiche delle imprese rispetto ai diritti dei lavoratori e agli istituti che dovrebbero garantire tali diritti a livello nazionale. Come sottolinea Giubboni (2013, 13), queste sentenze hanno

alterato in modo probabilmente irreversibile il rapporto tra sistemi sociali nazionali e diritto del mercato interno, quale originariamente configurato dal Trattato di Roma con la scelta di mantenere una netta separazione funzionale tra le due sfere. [...] [Hanno] infatti capovolto l'equilibrio costituzionale originario tra unificazione del mercato e preservazione dell'autonomia dei sistemi nazionali di diritto del lavoro.

Al di là delle decisioni in senso migliorativo prese in fase di implementazione dai singoli Stati membri, l'indirizzo dato dalla Corte Europea di Giustizia ha fatto prevalere una visione neoliberista del rapporto tra libertà economiche e diritti sociali (Giubboni 2013; Perulli 2011; Sciarra 2008), ha contribuito a «disarticolare il potere degli Stati membri di controllare e regolare i mercati nazionali» (Orlandini 2013, 15) e a gettare le fondamenta per una nuova stratificazione e polarizzazione del mercato del lavoro in ambito sia nazionale che transnazionale (Cillo 2021). Inoltre, la maggiore flessibilità e l'abbassamento dei costi del lavoro consentito dal ricorso al distacco transnazionale ha favorito una crescente diffusione di questo fenomeno,

che è stata accompagnata dal dilagare di casi di dumping sociale, di concorrenza sleale tra le imprese e di grave sfruttamento dei lavoratori (Arnoltz, Lillie 2019; Cremers 2011; Danaj 2018; Wagner 2018), costringendo il Parlamento Europeo a intervenire attraverso due nuove direttive, finalizzate a favorire la cooperazione amministrativa e a contrastare i distacchi non autentici (direttiva 2014/67/UE) e ad assicurare la completa parità di trattamento anche in materia di retribuzione (direttiva (UE) 2018/957) (Pallini 2021).

6 La dimensione quantitativa e la crescita dei distacchi transnazionali. Dati e tendenze

In base agli ultimi dati disponibili, nel 2019 sono stati distaccati verso altri Stati membri dell'Unione Europea, verso i Paesi dell'EFTA e verso il Regno Unito circa 3 milioni di lavoratori, registrando una netta crescita rispetto al 2018 - quando sono stati coinvolti 1,9 milioni di lavoratori - e superando di gran lunga il lavoro transfrontaliero, che ha coinvolto circa 1,5 milioni di lavoratori (Fries-Tersch et al. 2021).¹² Il distacco transnazionale, infatti, ha conosciuto una crescita costante che è stata solo in parte influenzata dagli effetti della crisi economica del 2008 (Richard 2014) e dalla pandemia di COVID-19 (De Wispelaere, Pacolet, De Smedt 2022).¹³

Questo incremento ha iniziato a prendere corpo con i primi allargamenti verso Est dell'Unione Europea (2004 e 2007), quando durante il periodo di transizione una parte dei vecchi Stati membri ha prorogato le restrizioni relative alla libera circolazione dei lavoratori dei nuovi Stati membri nel mercato unico.¹⁴ Questa limitazione ha a tutti gli effetti posto le basi per la formazione di una prima ampia riserva di forza lavoro da impiegare in distacco, poiché un numero crescente di lavoratori dell'Europa dell'Est ha dovuto accettare forme di impiego temporaneo all'estero per evitare la disoccupazione e migliorare le proprie condizioni di vita grazie ai salari più alti dei nuovi Stati

12 La crisi pandemica ha avuto un forte impatto sulla mobilità intraeuropea. Nel 2020, infatti, gli Stati membri dell'Unione Europea, dell'EFTA e il Regno Unito hanno rilasciato 3,76 milioni di modelli A1, a fronte dei 4,64 milioni rilasciati nel 2019. Tuttavia, i distacchi registrati nel 2020 sono stati più numerosi rispetto al 2018, quando sono stati emessi 2,96 milioni di modelli A1, e agli anni precedenti (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021; De Wispelaere, Pacolet, De Smedt 2022).

13 Sull'impatto della pandemia e sul nuovo quadro giuridico del distacco in tempi di pandemia di veda Stefanova-Behlert, Menghi 2021.

14 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.

membri (Arnoltz, Lillie 2019; Dølvik, Eldring 2016). La forza lavoro impiegata in distacco si è accresciuta ulteriormente nell'ultimo decennio, a seguito della crisi economica del 2008, a causa dell'aumento della disoccupazione nell'Europa meridionale che ha spinto decine di migliaia di lavoratori ad emigrare verso l'estero, sia in forma permanente, che in forma temporanea, e ha rafforzato il ruolo dell'Italia, del Portogallo e della Spagna come Paesi di invio di lavoratori distaccati (Cillo 2021; De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2019; De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021; Lafleur, Stanek 2017). In aggiunta a queste tendenze di fondo, nell'ultimo decennio si è sviluppato in maniera estesa il distacco transnazionale di lavoratori provenienti da Paesi terzi, che vengono reclutati da imprese basate sia nei vecchi che nei nuovi Stati membri per essere impiegati prevalentemente nei Paesi dell'Europa centro-settentrionale (Cillo 2020; 2021; Danaj et al. 2020; Kall et al. 2020; Mussche, Lens 2018).

Come già si intuisce dalla descrizione delle tendenze che si sono sviluppate dopo l'introduzione della direttiva 96/71/CE, l'espansione del distacco transnazionale presenta una forte disomogeneità, sia per quanto riguarda gli Stati che inviano e ricevono lavoratori, sia per quanto riguarda i settori in cui si fa ricorso a questo tipo di impiego. Per quanto riguarda l'invio,¹⁵ nel 2019 quasi due terzi dei 4.649.742 di modelli A1 sono stati rilasciati dalle autorità competenti di soli cinque Paesi: la Germania (1.798.596), la Polonia (648.032), la Spagna (252.270), l'Italia (215.628) e l'Austria (197.627) (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021, 23).¹⁶ Per quanto riguarda invece la ricezione, i due terzi dei distacchi verso un solo Paese si sono diretti principalmente verso la Germania (505.737), la Francia (450.220), l'Austria (320.480), la Svizzera (246.961), i Paesi Bassi (219.276), il Belgio (218.230), la Spagna (177.082) e l'Italia (173.727) (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021, 30).

Per quanto riguarda i settori di inserimento dei posted workers, il 39,8% dei modelli A1 sono stati emessi per l'occupazione nel settore delle costruzioni, il 33,1% nel settore dei servizi, il 25,1% nelle altre attività industriali e l'1% nell'agricoltura e nella pesca. Se si considerano i Paesi di invio, si possono rilevare delle notevoli differenze per quanto riguarda i settori di impiego a cui sono destinati i lavorato-

15 I dati relativi all'invio includono i modelli A1 rilasciati sia per il distacco verso un solo Paese (art. 12 del regolamento (CE) nr. 883/2004), sia per il distacco verso due o più Paesi (art. 13 del regolamento (CE) nr. 883/2004). Per quanto riguarda l'invio verso un solo Paese, sono stati rilasciati 3.208.235 modelli A1, mentre per quanto riguarda l'invio verso due o più Paesi ne sono stati rilasciati 1.361.460 (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021).

16 Nel 2019 la Germania ha quasi quadruplicato il rilascio di modelli A1 rispetto al 2018 (475.704) grazie ad una maggiore osservanza della normativa sui distacchi da parte delle imprese tedesche (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2019).

ri distaccati.¹⁷ I dati statistici disponibili mostrano, ad esempio, che l'impiego nel settore delle costruzioni costituisce la quota preponderante dei distacchi effettuati da imprese basate in Paesi dell'Europa centro-orientale, come la Croazia, l'Estonia, la Lituania, la Polonia, la Repubblica Ceca, la Romania, la Slovenia. L'impiego nei servizi, in particolare nell'ambito della finanza e delle assicurazioni, delle professioni scientifiche e tecniche, dell'istruzione e della sanità, risulta invece prevalente nei distacchi inviati dal Belgio, dal Lussemburgo, dalla Francia e dalla Svezia (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021).

In generale, si può rilevare una profonda differenza tra i vecchi Stati membri dell'Europa centro-settentrionale, che si sono specializzati in distacchi che nella maggior parte dei casi riguardano posizioni e settori ad alta qualificazione e con buone condizioni di lavoro, e i nuovi Stati membri, che tendono a fornire una forza lavoro a basso costo da essere impiegata in settori caratterizzati da un alto sfruttamento, come il settore delle costruzioni, alcuni rami dell'industria e il trasporto. I vecchi Stati membri dell'Europa meridionale, invece, presentano una composizione più variegata, anche se la crescita della disoccupazione degli ultimi anni ha iniziato a far prevalere il distacco in settori come quello delle costruzioni, dove le condizioni di lavoro sono più dure e il ricorso al distacco è finalizzato a ottenere una maggiore flessibilità e dei costi del lavoro più bassi (Cillo 2021; Marques, Veloso, Sales Oliveira 2021; Thoemmes 2020).

7 Le condizioni di lavoro

La differenza tra i settori di impiego dei lavoratori distaccati provenienti dai vecchi e nuovi Stati membri si riflette anche sulle condizioni di lavoro: esiste, infatti, una notevole differenza tra le condizioni dei lavoratori altamente qualificati impiegati, ad esempio, nel settore finanziario o in ruoli dirigenziali (Thoemmes 2012) e quelle dei lavoratori scarsamente qualificati, impiegati nell'edilizia, nel settore dei trasporti o in attività ad alta intensità di lavoro (Cremers 2011). Per quanto riguarda quest'ultima casistica, numerosi studi e ricerche hanno messo in luce che spesso i lavoratori in distacco sono costretti a lavorare in condizioni peggiori rispetto alla forza lavoro autoctona, anche se dovrebbero godere degli stessi diritti dei lavoratori del Paese di ricezione (Cremers 2011; Voivozeanu 2019; Wagner 2018).

Una delle problematiche più frequenti è legata alla remunerazione, nonostante la direttiva 96/71/CE consenta alle imprese di risparmiare sul costo del lavoro sfruttando il differenziale dei livelli di con-

¹⁷ Solamente una parte degli Stati membri fornisce annualmente i dati sulla distribuzione settoriale dei distacchi in uscita (De Wispelaere, De Smedt, Pacolet 2021).

tribuzione e di tassazione dei Paesi di invio e dei Paesi di ricezione¹⁸ e nonostante la norma dello standard retributivo minimo rimasta in vigore fino all'introduzione della direttiva (UE) 2018/957 nel 2018 (Berntsen, Lillie 2015; Voss et al. 2016). Nel corso degli anni, infatti, è stata rilevata una sistematica violazione delle normative in merito: spesso i lavoratori ricevono salari che non corrispondono alle ore di lavoro effettivamente svolte, non ricevono le maggiorazioni dovute per il lavoro notturno, festivo o straordinario, sono costretti a restituire una parte della paga ai datori di lavoro (Cillo 2020; Kummer, Dieplinger, Fürst 2014; Voss et al. 2016; Wagner 2018). Anche la normativa sugli orari di lavoro viene spesso violata: nel settore dei trasporti, ad esempio, in alcuni casi i lavoratori sono stati incoraggiati a manomettere il cronotachigrafo per garantire la consegna delle merci entro i termini previsti (Cillo 2018), mentre nel settore delle costruzioni non vengono rispettati i periodi di pausa, riposo e ferie (Cremers 2011).

Anche la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro presentano numerose criticità legate, innanzitutto, al regime di mobilità e alla temporaneità dell'impiego in distacco, che costringono i lavoratori ad adattarsi continuamente a nuovi luoghi di lavoro, con una propria organizzazione produttiva e differenti rischi per la salute e la sicurezza. Ulteriori criticità sono legate all'affaticamento dovuto ai lunghi orari di lavoro, che espone maggiormente i lavoratori al pericolo di incidenti o di morte sul lavoro, e alle barriere linguistiche, che possono precludere l'interazione con altri lavoratori e una piena comprensione delle istruzioni in materia di salute e sicurezza (Zólyomi, Danaj 2019). Infine, anche le condizioni dell'alloggio fornito dalle imprese distaccanti possono influire negativamente sulla salute dei lavoratori distaccati.

Questa serie di problematiche è ulteriormente amplificata dal fatto che i lavoratori in distacco molto spesso hanno una scarsa conoscenza dei propri diritti, soprattutto a causa della mancanza di rappresentanza a livello sindacale e dell'isolamento in cui vivono nei Paesi in cui stanno lavorando. I lavoratori distaccati, infatti, molto spesso non hanno rapporti con il contesto sociale in cui lavorano a causa delle barriere linguistiche e del forte controllo esercitato dai responsabili delle squadre di lavoro per impedire che si possano creare contatti con sindacalisti o associazioni del terzo settore (Cillo 2020; Wagner 2018).

Oltre a queste problematiche, numerosi studi hanno rilevato una serie di pratiche fraudolente finalizzate ad abbassare ulteriormente il costo del lavoro, come il ricorso al sistema delle *letterbox compa-*

18 Ad esempio, nel settore delle costruzioni questo differenziale può permettere alle imprese di 'risparmiare' fino al 25-30% del salario lordo (Voss et al. 2016).

nies, utilizzato dalle imprese distaccanti per non versare i contributi e le tasse nei Paesi in cui hanno la propria sede legale, o il ricorso al finto lavoro autonomo, che permette di aggirare l'applicazione delle norme sulle condizioni di lavoro obbligatorie per i lavoratori dipendenti (Cremers 2011; Ouali 2012; Richard 2014).

8 Il volume

Come anticipato all'inizio, questo volume prende in esame in un'ottica interdisciplinare il *posting of workers* in Europa con riferimento ai lavoratori occupati con compiti manuali, alla manodopera operaia, non ai lavoratori altamente qualificati. In una prospettiva spazialmente dinamica e multisituata, il volume si sofferma su alcuni contesti nazionali (Austria, Belgio, Danimarca, Italia, Germania, Romania, Slovenia, Svizzera, i Paesi terzi di provenienza), sui settori in cui i posted workers sono più presenti (costruzioni, lavori pubblici, agroalimentare) e su alcuni aspetti specifici ma anche più critici (come le questioni normative comunitarie e nazionali, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza, il dumping, l'azione ispettiva, l'intervento sindacale, le violazioni dei diritti e gli illeciti).

La prima parte, contenente i saggi di Cremers, Frosecchi, Borelli, Danaj e Zólyomi, delinea l'evoluzione e i caratteri generali del fenomeno in questione, focalizzandosi in prospettiva europea e internazionale sia sugli aspetti legislativi sia sulle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro (OSH). La seconda parte, con i saggi di Toplak e Vah Jevšnik, Voivozeanu, Danaj e Scoppetta, Cillo, Sejr Sartor, Acciari, Augurusa, esamina le condizioni lavorative e di salute in alcune regioni europee, tenendo presente la transnazionalità del *posting of workers* e il fatto che questo fenomeno può riguardare contesti solo o contemporaneamente di destinazione, di invio e di transito, che i Paesi di invio sono anche Paesi terzi. La terza parte, con i saggi di Cillo, Orlandini, Carosielli, Landolfi, si concentra sul contesto italiano, quale crocevia del *posting*, soffermandosi sul dumping, l'ispezione del lavoro e l'azione del sindacato.

Questo volume, a più voci, prende le mosse da due progetti europei, entrambi coordinati dallo Slovenian Migration Institute del Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts: il progetto *Poosh - Occupational Safety and Health of Posted Workers. Depicting the Existing and Future Challenges in Assuring Decent Working Conditions and Wellbeing of Workers in Hazardous Sectors*,¹⁹ condotto nel 2017-18; il progetto *Con3Post - Posting of Third Country Nationals. Mapping the Trend in the Construction Sector*, condotto nel

19 <http://www.poosh.eu>.

2019-20. Il volume contiene sia saggi di ricercatori che hanno partecipato ai suddetti progetti sia saggi di esperti in materia che esaminano il *posting* secondo differenti discipline. A tutti costoro va il nostro ringraziamento.

Bibliografia

- Abraham, M. (2008). «Globalization and the Call Center Industry». *International Sociology*, 23(2), 197-210. <https://doi:10.1177/0268580907086376>.
- Antunes, R. (2006). *Il lavoro in trappola*. Milano: Jaca Book.
- Antunes, R. (2008). «Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho». *Revista Critica de Ciências Sociais*, 83, 19-34. <https://doi.org/10.4000/rccs.431>.
- Antunes, R. (2016). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <https://doi:10.14277/978-88-6969-031-0>.
- Antunes, R. (2020). *Il privilegio della servitù. Il nuovo proletariato dei servizi nell'era digitale*. Milano: Edizioni Punto Rosso.
- Antunes, R.; Basso, P.; Perocco, F. (a cura di) (2021). «Il lavoro digitale. Maggiore autonomia o nuovo asservimento del lavoro?», num. monogr., *Socioscapes. International Journal of Societies, Politics and Cultures*, 2(2). <http://www.socioscapes.org/index.php/sc/issue/view/2/1>.
- Arnholtz, J.; Lillie, N. (eds) (2019). *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*. London: Routledge.
- Basso, P.; Perocco, F. (a cura di) (2003). *Gli immigrati in Europa*. Milano: FrancoAngeli.
- Basso, P.; Perocco, F. (2020). «Immigrazione e trasformazione sociale dell'Europa. Una svolta epocale e le sue prospettive». *Perspectiva*, 38(4), 1-24.
- Bauman, Z. (2013). «La ricchezza di pochi avvantaggia tutti?» Falso!. Roma-Bari: Laterza.
- Berntsen, L. (2015). «Precarious Posted Worlds. Posted Migrant Workers in the Dutch Construction and Meat Processing Industries». *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 371-90.
- Berntsen, L.; Lillie, N. (2015). «Breaking the Law? Varieties of Social Dumping in a Pan-European Labour Market». Bernaciak, M. (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. London: Routledge, 43-60.
- Blanpain, R. (2008). *European Labour Law*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Boswell, C.; Geddes, A. (2010). *Migration and Mobility in the European Union*. London: Palgrave.
- Castles, S. (2006). «Guestworkers in Europe. A Resurrection?». *International Migration Review*, 4(40), 741-66. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2006.00042.x>.
- Castles, S.; Ozkul, D. (2014). «Circular Migration, Triple Win or a New Label for Temporary Migration?». Battistella, G. (ed.), *Global and Asian Perspectives on International Migration*. New York: Springer, 27-49. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08317-9_2.
- Cillo, R. (2017a). «Posting of Workers in the Construction Sector. A European Overview». Rogelja, N.; Toplak, K. (eds), *Occupational Safety and Health of*

- Posted Workers*. Ljubljana: ZRC Publishing House, 16-21. <https://omp.zrc-sazu.si/zalozba/catalog/view/802/3391/265-2>.
- Cillo, R. (a cura di) (2017b). *Nuove frontiere della precarietà del lavoro. Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <https://doi.org/10.14277/978-88-6969-147-8>.
- Cillo, R. (2018). *Poosh Country Report in Belgium*. Project Poosh. Venice: Università Ca' Foscari Venezia. <http://www.poosh.eu/media/1148/country-report-belgium-sito-def-2.pdf>.
- Cillo, R. (2020). *From Morocco and Tunisia to Belgium via Italy. Migration and Posting of Third Country Nationals*. Project Con3Post. Venice: Università Ca' Foscari Venezia. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_regional_case_study_template_na-it-be_2_mod_0.pdf.
- Cillo, R. (2021). «Mandatory Mobility? The Case of Immigrant Posted Workers Sent from Italy to Belgium in the Construction Sector». *International Migration*, 59(6), 156-71. <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. European Review of Labour and Research*, 21(1), 5-63. <https://doi.org/10.1177%2F1024258914561412>.
- Cremers, J. (2011). *In Search of Cheap Labour in Europe. Working and Living Conditions of Posted Workers*. Brussels: CLR; EFBWW; International Books. <http://www.eurodetachment-travail.eu/datas/files/EUR/J%20Cremers%20en.pdf>.
- Cremers, J. (2016). «Economic Freedoms and Labour Standards in the European Union». *Transfer. European Review of Labour and Research*, 22(2), 149-62. <https://doi.org/10.1177/1024258916635962>.
- Crouch, C. (2011). *The Strange Non-Death of Neoliberalism*. London: Polity Books.
- Danaj, S. (2018). «Posted Work and Occupational Safety and Health. A Literature Review». *Dve Domovini*, 48, 37-54. <https://doi.org/10.3986/dd.v0i48.7127>.
- Danaj, S. et al. (2020). *From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia. Migration and Posting of Third Country Nationals in the EU*. Con3Post Project. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_regional_case_studyatsibih_published_09072020_0.pdf.
- De Wispelaere, F.; De Smedt, L.; Pacolet, J. (2019). *Posting Of Workers. Report on AI Portable Documents Issued in 2018*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en>.
- De Wispelaere, F.; De Smedt, L.; Pacolet, J. (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>.
- De Wispelaere, F.; Pacolet, J.; De Smedt, L. (2022). *Coordination of Social Security Systems at a Glance. 2021 Statistical Report*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8452&furtherPubs=yes>.
- Deakin, S. (2012). «The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis. In Search of New Foundations for Europe's Social Market Economy». Bruun, N.; Lörcher, K.; Schömann, I. (eds), *The Lisbon Treaty and*

- Social Europe*. Oxford; Portland (OR): Hart Publishing, 19-44. <https://doi.org/10.5040/9781472565990.ch-001>.
- Dølvik, J.E.; Eldring, L. (eds) (2016). *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.
- European Commission (2000). *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. On a Community Immigration Policy*. Brussels: Commission of the European Communities. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0757:FIN:EN:PDF>.
- European Commission (2007). *European Commission Communication on Circular Migration and Mobility Partnerships between the European Union and Third Countries*. Brussels: Commission of the European Communities. <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:L14564>.
- European Commission et al. (2016). *Study on Wage Setting Systems and Minimum Rates of Pay Applicable to Posted Workers in Accordance with Directive 96/71/EC in a Selected Number of Member States and Sectors. Final Report*. Brussels: European Commission; Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion; Fondazione Giacomo Brodolini. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/493627>.
- Frey, C.B. (2019). *The Technology Trap. Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*. Princeton (NJ): Princeton University Press.
- Fries-Tersch, E. et al. (2021). *2020 Annual Report on intra-EU Labour Mobility*. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2021-03/KEBQ21001ENNen.pdf>.
- Gallino, L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.
- Giubboni, S. (2008). «Norme imperative applicabili al rapporto di lavoro, disciplina del distacco ed esercizio di libertà comunitarie». *Diritti Lavori Mercati*, 3, 543-75. http://www.europeanrights.eu/public/commenti/testo_Giubboni.doc.
- Giubboni, S. (2013). *Cittadinanza, lavoro e diritti sociali nella crisi europea*. Catania: Università di Catania. http://aei.pitt.edu/43383/1/20130516-084221_giubboni_100-2013intpdf.pdf.
- Gjergji, I. (2016). *Sulla governance delle migrazioni*. Milano: FrancoAngeli.
- Goldstein, B. (2006). «'Merchants of Labour' in Three Centuries. Lessons from History for Reforming 21st Century Exploitation of Migrant Labour». Kuptsch, C. (ed.), *Merchants of Labour*. Geneva: International Labour Organization, 31-6. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9290147806_EN/lang-en/index.htm.
- Head, S. (2003). *The New Ruthless Economy*. New York: Oxford University Press.
- Head, S. (2014). *Mindless. Why Smarter Machines are Making Dumber Humans*. New York: Basic Books.
- Huws, U. (2003). *The Making of a Cybertariat*. New York: Monthly Review Press.
- Huws, U. (2009). «Working at the Interface. Call Centre Labour in a Global Economy». *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.3.1.0001>.
- Huws, U. (2019). *Labour in Contemporary Capitalism. What Next?*. London: Palgrave Macmillan.
- Huws, U.; Podro, S. (2012). *Outsourcing and the Fragmentation of Employment Relations. The Challenges Ahead*. London: Acas.

- Idea Consult; Ecorys Netherlands (2011). *Study on the Economic and Social Effects Associated with the Phenomenon of Posting of Workers in the European Union*. Brussels: European Commission; Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6678&langId=en>.
- Kall, K. et al. (2020). *From Ukraine to Finland and Estonia via Poland. Migration and Posting of Third Country Nationals*. Con3Post Project. Jyväskylä; Warsaw: Jyväskylä University; University of Warsaw. https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/con3post_u_pl-fi_et_fi_nal_0.pdf.
- Konle-Seidl, R. (2021). *Distacco dei lavoratori*. Bruxelles: Parlamento Europeo. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/37/distacco-dei-lavoratori>.
- Kummer, S.; Dieplinger, M.; Fürst, E. (2014). «Flagging Out in Road Freight Transport. A Strategy to Reduce Corporate Costs in a Competitive Environment. Results from a Longitudinal Study in Austria». *Journal of Transport Geography*, 36(C), 141-50. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2014.03.006>.
- Lafleur, J.-M.; Stanek, M. (eds) (2017). *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-39763-4>.
- Lillie, N. (2012). «Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland». *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 148-67. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00859.x>.
- Lillie, N. (2016). «The Right not to Have Rights. Posted Worker Acquiescence and the European Union Labor Rights Framework». *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1), 39-62. <https://doi.org/10.1515/til-2016-0003>.
- Marques, J.; Veloso, L.; Sales Oliveira, C. (2021). «Free Mobility, Locked Rights. The Posting of Construction Workers from Portugal». *Mobilities*, 16(3), 404-22. <https://doi.org/10.1080/17450101.2020.1863552>.
- Marx, K.; Engels, F. (1964). *Manifesto del Partito comunista*. Roma: Editori Riuniti.
- Morris, L. (2002). *Managing Migration. Civic Stratification and Migrants Rights*. London: Routledge.
- 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. Antwerp: University of Antwerp. <https://econpapers.repec.org/RePEc:hdl:wpaper:1813>.
- Orlandini, G. (2013). *Globalizzazione e dumping sociale. Quali rimedi?*. Milano: FrancoAngeli.
- Ouali, N. (2012). *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER). Belgian Case Study Final Report*. Brussels: Université libre de Bruxelles.
- Pallini, R. (2021). «La nuova disciplina del distacco transnazionale dei lavoratori tra diritto europeo e nazionale». *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 1, 97-122. http://www.dirittovalorvariazioni.com/Article/Archive/index_html?ida=296&idn=25&idi=-1&idu=-1.
- Pallini, R.; Pedersini, M. (2010). *Posted Workers in the European Union*. Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>.

- Perocco, F. (2018). «Work Precarization and New Inequalities. The Role of Migration». Franceschini, I.; Loubere, N. (eds), *Gilded Age. Made in China Yearbook 2017*. Canberra: Australian National University Press, 34-9. <https://doi.org/10.22459/MIC.04.2018>.
- Perulli, A. (2011). «Globalizzazione e dumping sociale. Quali rimedi?». *Lavoro e diritto*, 1, 13-44. <http://doi.org/10.1441/34585>.
- Pintor, K. (2019). *The Code of Capital. How the Law Creates Wealth and Inequality*. Princeton (NJ): Princeton University Press.
- Richard, S. (2014). «The Management of Posted Workers in the European Union». *European Issues*, 300. Brussels: Fondation Robert Schuman. <https://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qs-300-en.pdf>.
- Sayad, A. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Bruxelles: De Boeck.
- Sayad, A. (1999). *La double absence*. Paris: Seuil.
- Samers, M. (2015). «New Guest Worker Regimes?». Amelina, A.; Horvath, K.; Meeus, B. (eds), *An Anthology of Migration and Social Transformation*. New York: Springer, 121-34. https://doi.org/10.1007/978-3-319-23666-7_8.
- Schierup, C.-U. (2007). «'Bloody Subcontracting' in the Network Society. Migration and Post-Fordist Restructuring across the European Union». Berggren, E. et al. (eds), *Irregular Migration, Informal Labour and Community*. Maastricht: Shaker, 150-64.
- Schierup, C.-U. et al. (eds) (2015). *Migration, Precarity, and Global Governance. Challenges and Opportunities for Labour*. Oxford: Oxford University Press.
- Sciarra, S. (2008). «Viking and Laval. Collective Labour Rights and Market Freedoms in the Enlarged EU». Barnard, C. (ed.), *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 10. Oxford: Hart Publishing, 563-80.
- Sciarra, S. (2013). *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*. Roma-Bari: Laterza.
- Standing, G. (2011). *The Precariat*. London; New York: Bloomsbury.
- Thoemmes, J. (2012). *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (PostER). France National Report*. Paris: Certop-Conseil National de la Recherche Scientifique.
- Thoemmes, J. (2020). *Posted Work. Informality and Social Regulation*. Bologna: TAO Digital Library. <http://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/6485>.
- Thörnqvist, C.; Bernhardsson, S. (2015). «Their Own Stories. How Polish Construction Workers Posted to Sweden Experience Their Job Situation, or Resistance versus Life Projects». *Transfer. European Review of Labour and Research*, 21(1), 23-36. <https://doi.org/10.1177%2F1024258914561409>.
- Stefanova-Behlert, S.; Menghi, M. (2021). «The Impact of the Covid-19 Pandemic on Posted Workers. The New Posting Framework». *European Issues*, 591, <https://www.robert-schuman.eu/en/european-issues/0591-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-posted-workers-the-new-posting-framework>.
- Voivozeanu, A. (2019). «Precarious Posted Migration. The Case of Romanian Construction and Meat-Industry Workers in Germany». *Central and Eastern European Migration Review*, 8(2), 85-99. <http://doi.org/10.17467/ceemr.2019.07>.

- Voss, E. et al. (2016). *Posting of Workers Directive. Current Situation and Challenges*. Brussels: European Parliament. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2817462.
- Wagner, I. (2018). *Workers without Borders. Posted Work and Precarity in the EU*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Wickramasekara, P. (2011). *Circular Migration. A Triple Win or a Dead End?*. Geneva: International Labour Organization. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994631523402676/41ILO_INST:41ILO_V2.
- Zólyomi, E.; Danaj, S. (2019). «Language Barriers and the Occupational Safety and Health of Posted Workers». *Policy Brief Project Poosh*. Wien: European Centre Publications. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/3473>.