

CASO IREM-EAST LINDSEY

Circolo "Carl Marx" Prc/Se di Londra

Le proteste dei lavoratori britannici contro il contratto d'appalto della Total di East Lindsey alla ditta Jacobs, e del sub-appalto di questa alla ditta italiana IREM, mettono a nudo la falsità di fondo di una delle tante promesse della deregolamentazione in Europa: ovvero che il libero mercato, e la libera circolazione dei servizi, creino benessere per tutti. Non si tratta di una critica generica al sistema di produzione capitalistica e al neoliberismo. Qui le responsabilità sono specifiche e precisamente individuabili.

Tuttavia prima di entrare nello specifico, va subito chiarito un equivoco che la stampa, italiana e inglese, sta contribuendo ad alimentare: qui non si tratta di problemi derivanti dalla libera circolazione dei lavoratori, bensì di problemi derivanti da quello che, in diritto comunitario, si definisce *libera circolazione dei servizi*¹. È importante chiarire questo punto, perché è evidente che su questo tema la destra xenofoba sta già costruendo un caso e una battaglia anti-immigrazione, mentre la forze liberiste tentano di ricattare le coscienze dei lavoratori accusandoli di egoismo e di mancanza di solidarietà. La libera circolazione dei lavoratori non causa questo genere di tensioni, giacché un lavoratore straniero – italiano, portoghese, o cinese che sia – impiegato nel Regno Unito, va trattato a tutti gli effetti come un lavoratore inglese (salvo che un datore di lavoro decida di sottopagarlo o assumerlo in nero, cosa peraltro illegale), riducendo praticamente a zero il rischio di una concorrenza sleale all'interno del mercato del lavoro.



Detto ciò è il caso di esaminare più da vicino i problemi legati alla questione IREM. Su questa vicenda il punto di vista del sindacato britannico è molto chiaro. Una ditta straniera – la IREM appunto – avrebbe vinto una gara di sub-appalto per la costruzione di impianti petrolchimici nel Regno Unito. Secondo loro, ciò sarebbe accaduto in quanto la ditta italiana retribuisce i propri lavoratori meno di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria britannici. Al momento non è dato sapere quale sia il trattamento economico dei lavoratori italiani e portoghesi impiegati dalla IREM. Sappiamo però tre cose.

In primis, sappiamo per certo che quand'anche i lavoratori IREM fossero pagati meno di quanto previsto dai contratti collettivi inglesi (e addirittura meno di quanto previsto da quelli italiani), l'impresa potrebbe continuare a godere di questo vantaggio competitivo a spese di tutti i lavoratori, inglesi (che perdono di competitività e posti di lavoro) e italiani (che sono competitivi in quanto sottopagati), senza che nessuno possa utilizzare alcuno strumento giuridico esistente per contrastare il suo operato. Infatti la disciplina comunitaria in materia, un misto tra disposizioni del Trattato CE (Articolo 49 e seguenti), direttive (in primis la Direttiva 96/71 sui lavoratori distaccati²), e sentenze della Corte di Giustizia della CE (da ultime le sentenze *Laval*³ e *Viking* del

2007 e le più recenti *Rüffert* e *Commissione contro Lussemburgo* del 2008), di fatto prevede che le ditte straniere (ad esempio l'IREM) debbano rispettare solo la normativa del paese ospite (ad esempio il Regno Unito) che sia contenuta in *disposizioni di legge* – applicabili obbligatoriamente a tutti – e *non in contratti collettivi*, salvo che questi non siano validi *erga omnes*, ovvero universalmente applicabili a tutte le imprese e i lavoratori del settore al pari di una disposizione di legge.

In secondo luogo sappiamo anche che, purtroppo, contro queste forme di *dumping sociale* i lavoratori, e i sindacati, possono ben poco. In paesi come il Regno Unito, ma anche in Italia, i contratti collettivi non sono validi *erga omnes*³, ed è quindi impossibile pretenderne il rispetto da parte di imprese fornitrici di servizi come l'IREM, alla stregua della norme di legge nazionali. Anzi, dopo anni di martellanti attacchi al sindacato e alla contrattazione collettiva (attacchi tuttora in corso sia in Inghilterra che in Italia), la copertura degli accordi sindacali inglesi è crollata a meno di un terzo dei lavoratori nazionali, mentre in Italia, pur essendo di gran lunga più alta, non copre comunque la totalità della forza lavoro. Paesi come l'Italia sono sprovvisti di una normativa sui minimi salariali previsti per legge, mentre nel Regno Unito il salario minimo legale previsto dal Minimum Wage Act⁴ 1998, è comunque troppo basso (5.73 sterline/ora) per avere qualche utilità in questo contesto. Né appare possibile che il sindacato possa contrastare questa degenerazione della libera circolazione mediante il ricorso allo sciopero⁵.

In terzo luogo sappiamo che in assenza di una presa di coscienza del mondo politico (a livello nazionale e sovranazionale) contro questo genere di dinamiche mercantili, episodi come quelli dell'IREM rischiano di essere solo un piccolo anticipo di distorsioni economiche e sociali che ben presto si svilupperanno su scala mondiale, e non solo europea. Infatti, mentre i governi neoliberali non riescono a fornire risposte a questi problemi che maturano all'interno dei 27 stati membri dell'UE, in seno al WTO si sono già avviate trattative e accordi (il così detto GATS - General Agreement on Trade in Services⁶, in cui specie i "Mode 3" e "Mode 4" sembrano replicare, in grande, la libera circolazione dei servizi CE), per consentire una libera circolazione dei servizi su scala globale.

In questa concorrenza sleale, chi ci guadagna sono solo le imprese committenti e quelle intermediarie. Chi ci perde sono i lavoratori, sempre meno protetti e sempre peggio retribuiti in questa corsa al ribasso, e quelle imprese che rispettano i diritti dei lavoratori. Ma ci perdono anche i consumatori e i cittadini, che alla fine pagano il costo di tutte queste intermediazioni dal dubbio significato economico, e gli stati nazionali, che quando non sono impotenti sono complici di fronte a questa erosione sociale ed economica.

Le soluzioni per uscire da questo apparente vicolo cieco ci sono, e sono state da sempre sostenute dal mondo sindacale (almeno da quello non subalterno all'ideologia neoliberista) e da Rifondazione.

Va subito richiesto:

- l'introduzione di una normativa anti-dumping a livello nazionale, comunitario, e internazionale
- il rispetto dei contratti collettivi nazionali, e una contrattazione collettiva europea
- il rispetto del diritto di sciopero e dello sciopero di solidarietà, a livello nazionale e transazionale
- la sospensione del GATS, e l'introduzione di una 'clausola sociale' negli accordi del WTO⁷.

³ direttiva Bolkestein, articolo 4,7 (N.d.R.)

⁴ legge sul salario minimo (N.d.R.)

⁵ Le sentenze *Viking* e *Laval* hanno anche il demerito di ricordare che gli scioperi, nazionali o internazionali, contro queste forme di delocalizzazione temporanea rischiano di essere ritenuti contrari al diritto comunitario, e di esporre quindi i sindacati e i lavoratori a salatissime multe e sanzioni (N.d.R.)

⁶ Accordo Generale per il commercio nei servizi (N.d.R.)

⁷ Organizzazione Mondiale del Commercio (N.d.R.)

¹ Si tratta della Direttiva Bolkestein (N.d.R.)

² Si tratta del caso di operai lettoni impiegati in Svezia con un salario inferiore di 3 volte quello svedese (N.d.R.)