



Associazione Studi e Ricerche
Interdisciplinari sul Lavoro

Working Paper n° 10/2014

**LA DELOCALIZZAZIONE PRODUTTIVA E IL (NON) RISPETTO
DEI DIRITTI DEI LAVORATORI**

Sara Di Ninno

Anno 2014

ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. 1 del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

Comitato Scientifico

Sebastiano Fadda
Franco Liso
Arturo Maresca
Paolo Piacentini

REDAZIONE:

ASTRIL
Università degli Studi Roma Tre
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723
E-mail: astril@uniroma3.it
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>

La delocalizzazione produttiva e il (non) rispetto dei diritti dei lavoratori

Sara Di Ninno¹

Gli ultimi decenni hanno registrato un forte cambiamento nel modo di "fare impresa". Si è infatti sviluppata, nell'ambito di un contesto fortemente internazionalizzato, una notevole propensione al trasferimento dell'attività produttiva verso quei Paesi che offrono condizioni di produzione sicuramente molto allettanti. La vastità e l'incidenza del fenomeno, diventato quanto mai evidente (basta leggere il luogo di produzione dei prodotti ad uso comune che si acquistano ogni giorno per accorgersi che il *made in Italy*, così come quello di tutti gli altri Paesi occidentali industrializzati, è in via di estinzione), sta modificando l'assetto del sistema economico mondiale, con ripercussioni importanti sia nei Paesi che "esternalizzano", come il nostro, sia in quelli che "producono".

Questi ultimi, generalmente Paesi meno avanzati rispetto a quelli occidentali, basano molto spesso la loro competitività su standard sociali, livelli retributivi, sistemi di welfare, modelli di sicurezza, sistemi legislativi e dei controlli che si attestano su livelli piuttosto bassi, con conseguenze dirette di vasta portata sul versante del rispetto dei diritti umani, fino ad arrivare ad episodi di sfruttamento purtroppo comuni.

Tale processo genera effetti di ritorno, sempre sul versante dei diritti dei lavoratori e della valorizzazione del capitale umano, anche presso le economie di origine dei fenomeni di delocalizzazione, ossia di quei Paesi che "esternalizzano". In essi si registra infatti una sostanziale contrazione della forza lavoro occupata, sia direttamente che nell'ambito degli indotti a monte ed a valle, e una più generale "messa in concorrenza" dei lavoratori locali e dei loro rappresentanti con quelli dei Paesi di delocalizzazione, finalizzata all'ottenimento, in sede di contrattazione, di condizioni di lavoro più favorevoli alle imprese in tema di orari, di retribuzioni e di stabilità dell'occupazione.

Con la globalizzazione le economie e i mercati nazionali, grazie allo sviluppo delle tecnologie e dei trasporti, delle telecomunicazioni e dell'informatica, sono divenuti sempre più interdipendenti, fino a costituire un unico sistema mondiale. In un mercato globale, volto a superare i confini locali e regionali, si potenziano notevolmente da parte delle imprese le possibilità di sfruttare nella propria attività la ben nota teoria ricardiana del vantaggio comparato sviluppata nell'ambito dell'economia internazionale. Ogni

¹ Dottoranda di ricerca in Diritto pubblico, comparato ed internazionale. Curriculum: Ordine internazionale e diritti umani. Università Sapienza Roma. E-mail: sara.dininno@gmail.com

Paese (si intenda: le imprese di ogni Paese) tenderà a specializzarsi nella produzione di quei beni che hanno un costo (tecnicamente costo-opportunità) comparativamente minore rispetto agli altri Paesi.

Quando le imprese si specializzano nel fare una certa attività, che offrono ad un numero elevato di altre imprese, si sviluppa un miglioramento della performance aziendale ed una riduzione dei costi.

In questo modo le aziende clienti possono infatti accedere a competenze migliori di quelle che hanno al proprio interno, e probabilmente ad un costo inferiore, in quanto la specializzazione tende a creare delle economie di scala.

Oggi molto più di quanto accadesse in passato, le imprese (anche quelle di minori dimensioni), tendono a suddividere, frazionare e, successivamente, integrare, le differenti fasi dei propri processi produttivi, dalla ricerca e sviluppo alla progettazione, alla produzione, all'assemblaggio, al marketing, alla distribuzione ed al servizio post vendita. Ciò è sempre più possibile grazie alla suddivisione delle diverse fasi produttive tra Paesi e fornitori/sub-fornitori diversi, secondo una logica che porta le aziende a localizzare le proprie funzioni in quei Paesi caratterizzati dalle migliori combinazioni di costo-rendimento, grazie appunto ai processi di delocalizzazione. Questi possono essere definiti come quei processi con cui un'impresa trasferisce a terzi una o più attività precedentemente eseguite al suo interno, riacquistando poi, attraverso un diverso rapporto contrattuale, i beni ed i servizi che ne costituiscono il risultato. Esistono diverse forme giuridiche per la realizzazione di questo processo, ma le due maggiormente utilizzate risultano essere i contratti di fornitura-subfornitura e l'apertura di aziende ex novo nel paese di delocalizzazione.

La delocalizzazione può dunque, da un lato, essere considerata come un fenomeno "fisiologico" in un contesto economico internazionalizzato come quello in cui ci si trova a confrontarci oggi, un fenomeno che si basa sulla necessità di utilizzare e sviluppare la specializzazione per poter mantenere la competitività sul mercato. Dall'altro lato però l'internazionalizzazione economica a cui consegue la delocalizzazione, se non viene gestita in alcun modo, lasciando semplicemente il mercato agire secondo le sue regole, genera dei fenomeni che si possono invece senz'altro considerare "patologici".

Se l'economia diventa globale e gli Stati rimangono nazionali, ossia regolati da norme - anche nei livelli minimi - molto diverse, i mercati finiscono per essere distorti da fenomeni di concorrenza sleale, e quelli del lavoro sono i primi ad essere esposti alle conseguenze dell'inesistenza di un luogo di regolazione istituzionale. In altre parole il vantaggio competitivo degli Stati non si fonda più sul principio della *specializzazione*, ma su quello della *deregolamentazione*.

La delocalizzazione di una parte o dell'intero processo produttivo in Paesi diversi da quello d'origine dell'impresa sovente è esplicitamente motivata dalla possibilità di sfruttare le diversità che conseguono alla dimensione nazionale delle discipline di regolamentazione soprattutto individuale dei rapporti di lavoro.

La scelta di operare in Stati nei quali il livello di protezione sociale è molto basso, od addirittura inesistente, diviene irresistibile nella logica di un sistema che tende alla realizzazione di margini di profitto ridotti sul singolo prodotto per puntare ai grandi numeri dei nuovi mercati del mondo, generando forme di concorrenza non solo tra imprese ma anche tra gli stessi Paesi² (a loro volta direttamente interessati ad avere il maggior numero possibile di insediamenti di unità produttive sul proprio territorio), e alimentando situazioni di *dumping sociale*, frutto della maggiore o minore convenienza dei vari sistemi giuridici per le imprese.

In ultima battuta, una parte considerevole della "convenienza" per le imprese di economie sviluppate a delocalizzare la produzione in Paesi con economie in via di sviluppo nasce proprio dalla violazione di alcuni dei più basilari diritti dei lavoratori, pienamente ricompresi nel novero dei fondamentali diritti umani.

Occorre allora chiedersi che spazio occupino, "effettivamente", i diritti fondamentali dell'uomo, in particolare, i diritti economici e sociali e quindi *in primis* i diritti dei lavoratori, nell'attuale contesto di un mondo "globalizzato".

Si può guardare al mercato del lavoro globalizzato da due diverse prospettive. La prima assume il mercato come regola dirimente. La seconda ne propone una lettura a partire dai diritti fondamentali dei lavoratori, considerati valore in sé. Differenti sono le conseguenze: se il mercato è la regola, la competitività e la flessibilità non possono essere messe in discussione, nel secondo caso sono i diritti inviolabili che pongono limiti al mercato. La comunità internazionale, almeno in via teorica, dovrebbe essere orientata verso questa seconda direttrice. Infatti, pur non godendo ancora, nel diritto internazionale, di una piena parità rispetto ai diritti civili e politici, i diritti dei lavoratori (rientranti nella categoria dei diritti economici e sociali), trovano un riconoscimento formale nel diritto pattizio (il principale strumento in tal

2 Si applica infatti il principio del *lex loci laboris*, che determina l'applicazione (anche secondo quanto previsto dalla Convenzione di Roma del 1980) della legislazione dello Stato in cui l'attività lavorativa effettivamente si svolge. Vedi M. MAGNANI, *Il diritto applicabile ai rapporti di lavoro internazionale tra legge e contratti collettivi*, DLRI, 1988, 20, 73 ss.

senso è sicuramente il Patto delle Nazioni Unite sui diritti economici, sociali e culturali, accompagnato dalle Dichiarazioni e Convenzioni ILO) e ormai anche in quello consuetudinario, potendosi, quantomeno i c.d. *core labour standards*, considerare rientranti nella categoria dello *jus cogens*. Alla tutela formale, non corrisponde però una tutela sul piano sostanziale, dal momento che non esistono meccanismi di protezione effettiva a livello internazionale. E questo a livello internazionale “generale”. Scendendo al livello internazionale “regionale”, la questione si incentra su criticità differenti, ma comunque rilevanti. Si veda, ad esempio, il contesto europeo.

Le fonti di diritto europeo, sono invece dotate, sia pure entro un’area di destinazione specifica, di una più intensa incisività sugli ordinamenti interni degli Stati membri, e risultano pertanto maggiormente garantiste, anche grazie ai meccanismi di controllo dell’applicazione del diritto pattizio.

Al quadro normativo, in cui si può scorgere l'emersione di nuovi e più stabili diritti della persona, non corrisponde però un'altrettanto rassicurante prospettiva se si punta lo sguardo alla recente giurisprudenza della Corte di giustizia europea.

Nelle sentenze *Wolff e Muller*, *Viking*, *Laval*, *Ruffert*, la Corte di giustizia europea mostra di prestare decisamente maggiore attenzione alla tutela della libertà economica piuttosto che alla tutela dei diritti socio-economici, considerando come inderogabili non quei diritti fondamentali legati alla dignità umana, ma quelli delle imprese alla libertà di stabilimento e di prestazione dei servizi, garantite dagli artt. 43 e 49 TCE. Sui diritti umani viene fatto prevalere il diritto incondizionato delle imprese di sfruttare, nell'esercizio della libertà di prestare servizi o di scelta dello Stato d'elezione ove stabilire il centro dei propri affari, i differenziali di costo del lavoro attualmente presenti nel mercato interno, in particolare dopo l'allargamento ad est dell'Unione Europea. Rimane ora da capire cosa muove la Corte di giustizia ad un simile approccio, ossia se si tratta solo di una scelta tecnico-giuridica, oppure si possa ravvisare in essa un linea politica, volta ad evitare che la produzione venga completamente spostata fuori dall'Europa.

Al centro dei casi di cui si discute si colloca un debole ed incerto diritto del lavoro transfrontaliero, privato di alcuni suoi punti nazionali e non ancora dotato di una valenza sovranazionale. Un nuovo diritto del lavoro dimezzato accompagna, senza però riuscire a precedere né a controllare, le modalità circolatorie impresse alle attività economiche e produttive, oltre i confini nazionali ed all'interno di una competizione regolativa (o si dovrebbe dire forse deregolativa) tra sistemi economici dissimili.

Un tentativo di conciliare la libertà economica con i diritti degli individui è stato lanciato poi dalla Commissione europea promuovendo la politica della c.d. *Flexicurity*.

Con il Libro verde “Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo”, la Commissione ha lanciato un dibattito pubblico nell'UE, suggerendo come modello sociale di riferimento quello della flexicurity. La questione principale su cui si sofferma il Libro verde è relativa ad una maggiore deregolamentazione del rapporto di lavoro, soprattutto con riguardo alla disciplina del licenziamento, alle tutele dei lavoratori e alla loro mobilità, al fine di facilitare i processi di riorganizzazione delle imprese in ragione di una maggiore efficienza e competitività. In particolare, viene esaminato il ruolo che potrebbe svolgere il diritto del lavoro nel promuovere la flexicurity nell'ottica di un mercato del lavoro più equo, più reattivo e più incisivo.

Con il termine flexicurity in Europa si definisce il modello del mercato del lavoro danese e olandese, nel quale ad una notevole flessibilità in materia di assunzioni e licenziamenti si accompagna un'altrettanto estesa sicurezza per coloro che si trovano ad essere disoccupati, grazie alla presenza di ammortizzatori sociali e ad un efficace sistema di formazione che facilita le transizioni da un impiego all'altro.

Il Consiglio europeo del marzo 2006 ha evidenziato la necessità di sviluppare in maniera più sistematica delle strategie complessive che migliorino l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese ad un mercato del lavoro maggiormente flessibile. In tale contesto il Consiglio ha chiesto agli Stati membri di bilanciare la flessibilità con la sicurezza, invitandoli a portare avanti le riforme nel campo del lavoro e nelle politiche sociali in base ad un approccio integrato, adeguatamente adattato alle situazioni nazionali e agli specifici contesti istituzionali.

La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli insider e degli outsider) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;

II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;

IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'amplia copertura delle

prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come per esempio la cura dei figli.

La politica di flessicurezza non riscuote però solamente plausi, essendo una parte della dottrina piuttosto scettica in merito alla sua efficacia. L'equazione flessibilità=occupazione non trova infatti conferme nelle indagini economiche (né in quelle recenti, né in quelle più tradizionali), tutt'al più si può convenire che l'attenuazione di alcune rigidità nell'utilizzazione del fattore lavoro possa esercitare un qualche effetto redistributivo nelle opportunità offerte dal mercato del lavoro. Ma a questo punto occorre mettere in bilancio anche i costi della flessibilità, tra i quali, in primo luogo, una sperequazione nei poteri economici contrattuali e di gestione delle imprese, l'attenuazione di diritti fondamentali, anche di matrice collettiva, per non parlare della precarietà delle condizioni di vita di un'ampia parte della popolazione (in proposito si è parlato di *costo umano della flessibilità*).

Alla luce di quanto visto finora, si può dunque affermare che, attualmente, la tutela dei diritti dei lavoratori, dal punto di vista sostanziale, viene quasi esclusivamente dagli ordinamenti nazionali. Le conseguenze nei Paesi che "ospitano" attività produttive delocalizzate grazie alla bassa tutela dei diritti dei lavoratori sono tristemente ovvie, anche se forse troppo poco conosciute. Esempi di situazioni gravissime di sfruttamento del lavoro, perfino dei minori, non mancano, anche con riferimento alla filiera di enormi multinazionali come Nestlè, Nike, Benetton.

Quando la concorrenza non si limita più ad avere imprese come soggetti, ma gli stessi Stati con i loro ordinamenti giuridici sono chiamati a confrontarsi per la sopravvivenza delle proprie economie, si verifica un incremento delle disuguaglianze, il peggioramento dei livelli di impiego, la crescente temporalità e precarizzazione dei contratti di lavoro, il blocco dei salari reali e il forte indebolimento della forza sindacale e degli strumenti di autotutela collettiva, non sufficientemente adeguati alla dimensione globale che caratterizza le decisioni economiche fondamentali riguardanti il mondo del lavoro.

A questo punto pare utile puntare i riflettori sul caso italiano, che si colloca pienamente nella casistica sopra descritta, per vedere come l'internazionalizzazione crescente dell'economia in generale e del mercato del lavoro in particolare stia modificando gli equilibri interni del nostro Paese.

Anzitutto occorre capire quale sia l'entità e la rilevanza del fenomeno delocalizzatorio delle attività produttive italiane, nonché quale sia la tendenza nel prossimo futuro (crescente o decrescente?). Differentemente da quello che si potrebbe pensare guardando la provenienza dei prodotti di largo consumo, in cui abbonda il famoso "made in china", le statistiche parlano di una prevalenza dei fenomeni delocalizzatori delle imprese italiane verso stati del continente Europeo, in particolare Bulgaria, Romania,

Albania, Polonia. Gli studi condotti dall'ICSR nel 2008 rilevano infatti che la delocalizzazione delle imprese italiane è diretta per il 50% verso i Paesi dell'Europa centrale ed orientale, e per il 39% verso i Paesi in via di sviluppo. Anche i dati ICE del 2012³ confermano questa tendenza, riportando che per l'Italia la maggiore direttrice geografica di delocalizzazione è quella dei Paesi dell'Unione Europea (principalmente neo-comunitari), seguita da quella di Paesi del continente europeo non facenti parte dell'UE.

Anche in funzione previsionale, sembra particolarmente utile capire quale sia l'effettivo vantaggio dello spostamento delle attività produttive dall'Italia ad un paese europeo. A tal proposito, si vuole effettuare una sintetica comparazione tra il quadro italiano e quello albanese della regolazione del lavoro, ossia del paese geograficamente più vicino tra quelli maggiormente "gettonati". Di seguito uno schema comparativo elaborato con dati aggiornati al 2013.

Elementi considerati	ITALIA	ALBANIA	Evidenze della comparazione
Quadro normativo	L. n. 300/70; D. Lgs. n. 368/01; D. Lgs. n. 276/03; D. Lgs. n. 167/11; D. Lgs. n. 151/01; D. Lgs. n. 81/08; L. n. 604/66; D. Lgs. n. 61/00; L. n. 92/12; L. n. 68/99; L. n. 183/10...	L. n. 7995/1995	Il quadro normativo di riferimento in Albania è decisamente più snello e più definito
Tipologie contrattuali lavoro subordinato	- Lavoro subordinato a tempo indeterminato; - lavoro sub. a tempo determinato (a-causale, causale, determinabile); - Apprendistato; - Contratto intermittente	Contratto di lavoro ordinario, a tempo determinato o indeterminato	L'inquadramento contrattuale in Albania è più semplice
Retribuzione	La retribuzione minima è definita dai CCNL di settore in riferimento al livello di inquadramento. Varia sensibilmente nei diversi CCNL (Inoltre la maggior parte	La retribuzione minima è prevista per legge e non si differenzia per livelli di inquadramento. Per il 2013 è di 21.000 Leke mensili (circa 153 €)	La retribuzione minima in Albania è molto più bassa rispetto a quella italiana (ovviamente qui si ragiona in termini di valore nominale della

³ Rapporto ICE 2012-2013, "L'Italia nell'economia internazionale".

	dei CCNL prevede almeno una mensilità di retribuzione aggiuntiva)		moneta, e non di potere d'acquisto della stessa)
Imposte e contributi sul lavoro	<p>Imposizione (a carico del lavoratore, trattenuta in busta paga) sul reddito (IRPEF) a scaglioni di reddito, con un minimo del 23% e un massimo del 43%</p> <p>Contribuzione complessiva tra il 35 e il 40% circa della retribuzione (a meno che non si tratti di contratto di apprendistato), di cui il 9,19% a carico del lavoratore, il resto a carico dell'azienda</p>	<p>Imposizione del 10% (con esenzione fino a 10.000 Leke)</p> <p>Contribuzione: 16,7% a carico del datore di lavoro 11,2% a carico del lavoratore (27,9% complessivo)</p>	In Albania la differenza tra la retribuzione netta e quella lorda è percentualmente più bassa rispetto all'Italia. Stessa conclusione per il costo complessivo del lavoro che deve sostenere il datore di lavoro
Cessazione del rapporto	<p>Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere motivato da una giusta causa o da un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo). Nel caso di contratto a termine si può recedere solo per giusta causa</p>	<p>Dal rapporto di lavoro, previo preavviso, si può recedere liberamente. Se presente una giusta causa non occorre neanche il preavviso. Nel caso di licenziamento discriminatorio il datore di lavoro potrebbe essere condannato dal giudice al risarcimento al lavoratore di 12 mensilità</p>	In Albania i datori di lavoro sono soggetti a vincoli minori rispetto all'Italia, recedere da un contratto di lavoro è meno rischioso e meno costoso

I vantaggi che si evidenziano nel confronto di cui sopra permettono di comprendere quale convenienza possa avere, sia da un punto di vista economico che di gestione, un imprenditore nello spostare le sue attività (o una parte di esse) dall'Italia all'Albania, tanto più che in Albania la lingua italiana è ampiamente diffusa. E allora ci si spiega perché i fenomeni delocalizzatori sono partiti con riferimento alla produzione tessile, per poi ampliarsi negli ultimi anni anche ai servizi, ovviamente quelli che non richiedono un know-how particolarmente elevato (si pensi agli operatori di call center o ai servizi di tenuta delle scritture contabili).

Lo spostamento delle attività produttive fuori dall'Italia, si stima che abbia già causato la perdita di moltissimi posti di lavoro (34.000 solo nel biennio 2010-2011), ed è un dato assolutamente parziale, perché non tiene conto dei posti di lavoro che non sono stati “trasferiti”, ma semplicemente non sono stati “creati”. La disoccupazione, soprattutto giovanile, continua a crescere, ed aumenta il numero dei c.d. “scoraggiati”, ossia coloro che non studiano, non lavorano e non cercano neanche più un lavoro. Allo stesso tempo, come conseguenza di questo fenomeno, cresce anche il numero di coloro che decidono di lasciare l'Italia alla ricerca di condizioni lavorative più favorevoli, o semplicemente alla ricerca di un lavoro. Il totale dei 20-40enni espatriati nel corso dell'anno 2011 è stato pari a 27.616 (destinazioni principali Germania e Gran Bretagna), in leggera crescita rispetto al 2010, quando il dato toccò quota 27.246.⁴

Oltre ad una significativa contrazione dell'occupazione, con tutti i fenomeni che ne conseguono, la delocalizzazione comporta anche una tendenza “al ribasso” dei diritti attribuiti agli occupati. E' quello che, per semplificare, è accaduto in Italia con il caso Fiat (Pomigliano e Mirafiori). L'azienda ha chiesto dei sacrifici ai lavoratori italiani, in termini di riduzione di alcuni dei loro diritti, per non spostare la produzione fuori dal Paese.

Il peggioramento dei diritti dei lavoratori è riscontrabile anche analizzando alcuni fenomeni di carattere normativo. Un primo esempio in tal senso può essere costituito dall'art. 8 del D.L. 138/2011 (la cui nascita è strettamente collegata alle vicende Fiat di Pomigliano e Mirafiori), che permette, tramite accordi sindacali di secondo livello, di derogare a norme di legge.

Un altro esempio in tal senso è sicuramente costituito da quanto avvenuto di recente nel settore dei call center. Con le restrizioni apportate alla disciplina del contratto a progetto dalla L. 92/2012, sarebbe divenuto pressoché impraticabile stipulare (senza bisogno di un progetto) contratti a progetto nel settore call center. Da più parti si è parlato di rischio di perdita di migliaia di posti di lavoro (c'è chi ha azzardato addirittura 30.000⁵), e il timore che le aziende optassero per la delocalizzazione delle attività verso Paesi con un costo del lavoro decisamente più basso, come del resto stanno già largamente facendo con riferimento all'attività *inbound*, ha indotto il legislatore ad un intervento “conservativo”, nel tentativo di

⁴ Fonte: Il Sole 24 Ore, 2 aprile 2012.

⁵ Alberto Zunino, direttore di Assocontact – l'associazione nazionale dei contact center in outsourcing – che, in una intervista rilasciata a Il Sole 24 Ore (lunedì 23 aprile 2012), ha dichiarato che «se la riforma passasse così com'è, è difficile pensare che per l'outbound non ci si sposti verso la Romania. Ci sono almeno 30 mila posti di lavoro in bilico».

contenere la disoccupazione. E così i contratti a progetto dei call center *outbound* sono stati esclusi dalle principali restrizioni per la stipulazione introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro e sono state previste – per i call center con almeno 20 dipendenti – delle procedure che disincentivino lo spostamento dell’attività lavorativa fuori dall’Italia. La nuova formulazione normativa specifica che il contratto a progetto si può stipulare nei call center *outbound* “*sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento*”. La contrattazione collettiva di riferimento è intervenuta, stabilendo dei corrispettivi che dovranno nel tempo (2018) adeguarsi a quelli previsti per i lavoratori subordinati (tramite l’applicazione del CCNL Telecomunicazioni), ma che nel frattempo sono “autorizzati” ad attestarsi sul 60% della retribuzione prevista per i lavoratori subordinati con mansioni analoghe. Il risultato finale è quello di avere persone contrattualizzate come autonome, che di fatto difficilmente potranno esserlo, senza le garanzie previste per il lavoro subordinato ed allo stesso tempo con una retribuzione molto bassa.

Anche nei Paesi industrializzati, con tutele del lavoro avanzate, la sfera dei diritti della persona si comprime, segnando il tramonto del sistema di tipo Fordista - caratterizzato da un modello unitario e standardizzato di rapporto di lavoro, a tempo pieno e indeterminato, con una retribuzione che assicurava livelli di reddito costanti e stabili e una durata tale da coprire l’intera vita del lavoratore dipendente e della sicurezza sociale.

La delocalizzazione produttiva, come visto finora, apre dunque una serie di importanti questioni in merito al bilanciamento tra ragioni dell’efficienza economica e rispetto dei fondamentali diritti umani (in particolare i diritti economici e sociali).

Sicuramente emerge la necessità di sviluppare delle risposte efficienti a livello nazionale, che si vadano però a collocare nell’ambito di un piano coordinato quantomeno a livello europeo, meglio ancora in un ambito ancora più esteso. Nell’approntare una strategia di “riequilibrio” tra economia e diritti socio-economici è poi necessario partire da una scelta di campo che poggia su una consapevolezza di base: la tutela dell’interesse generale universale e dell’interesse particolare nazionale spesso non sono conciliabili, almeno non nel medio termine.

Lasciando il mercato libero di agire, quindi senza introdurre norme di tutela minime del lavoro che in molti Paesi non ci sono, l’allocazione della produzione si sposterà interamente verso quei Paesi non virtuosi che permettono di ridurre notevolmente i costi. Con il sacrificio di alcune generazioni questi Paesi cresceranno molto sfruttando gli investimenti delle economie del mondo occidentale, mentre queste

ultime andranno incontro ad una notevole contrazione della produzione, che nel breve periodo non riuscirà ad essere sostituita da una nuova specializzazione, e si tradurrà quindi alla fine in perdita di ricchezza. In altri termini una redistribuzione dell'attività produttiva su larga scala, che trascenda il semplice principio della specializzazione e delle conseguenti economie di scala, avrà conseguenze negative nei sistemi economici industrializzati.

“Sebbene la mondializzazione rappresenti un fattore di crescita economica, e questa a sua volta sia condizione indispensabile al progresso sociale, rimane il fatto che essa non garantisce di per sé tale progresso. Essa dev'essere accompagnata da alcune regole sociali elementari, basate su valori comuni, affinché a tutte le parti interessate sia consentito di rivendicare un'equa redistribuzione della ricchezza che esse hanno contribuito a produrre”.⁶

E allora quale deve essere il ruolo del diritto del lavoro in tutto questo?

Il diritto del lavoro non sarebbe utile se operasse contro l'economia. Dovrebbe invece garantire un uso razionale del fattore lavoro, guardando sempre alle conseguenze che le proprie regole producono nel sistema socio-economico. Si tratta dunque in primo luogo di operare con criterio, con occhio attento ai risvolti pratici delle regole che si introducono (ad es. considerando che restrizioni eccessive comporteranno l'utilizzo di lavoro nero, che di certo non è tutelante per il lavoratore). Inoltre, altrettanto importante appare la consapevolezza che un diritto del lavoro esclusivamente “nazionale” non può produrre soluzioni risolutive, non più.

Ragionando su un ambito più esteso, che superi la mera regolazione nazionale, si potrebbero ipotizzare alcuni interventi potenzialmente molto utili per riequilibrare la situazione socio-economica globale, come: il rafforzamento dei meccanismi di controllo degli strumenti giuridici internazionali esistenti (e per questo occorre che gli stati si “rassegnino” a cedere parte della loro sovranità nazionale), l'inserimento di clausole sociali nei trattati e negli accordi commerciali, la valorizzazione della contrattazione collettiva internazionale. Da non sottovalutare anche la possibile discesa in campo dell'opinione pubblica tramite diffusione di informazioni sui metodi di produzione dei beni nei Paesi *labour intensive*.

L'insufficienza della sola regolazione nazionale alla risoluzione dei problemi prospettati non deve però indurre nell'errore di pensare che la sua funzionalità sia irrilevante. Al contrario, questa deve essere ottimizzata. Tra le difficoltà che un operatore straniero deve affrontare se vuole operare in Italia, la prima

⁶ Cit. da *Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti*, Ginevra, 1998.

è molto probabilmente quella di una legislazione del lavoro complicatissima e confusa, stratificata nel tempo in modo disordinato, non contenibile in meno di duemila pagine, e molto difficilmente traducibile in lingua inglese. Ovviamente questa incertezza e scarsa conoscibilità scoraggia gli investitori esteri, con tristi conseguenze per i lavoratori, che si trovano a subire solo gli effetti negativi della globalizzazione (la delocalizzazione di attività produttive prima italiane), senza avere quelli positivi, ossia l'apertura a nuovi capitali. E' inutile sottolineare quanto sarebbe invece importante per i lavoratori del nostro Paese tale opportunità, perché se la domanda di lavoro cresce, conseguentemente cresce anche il potere contrattuale del lavoratore: la miglior tutela è avere un'ampia opportunità di scelta. Allora un primo passo da muovere in questo senso è la razionalizzazione del quadro normativo italiano, che non potrà essere ridotto ad una sola legge, come nel caso albanese, ma che sicuramente potrà essere reso più snello e fruibile.

Alla luce di quanto finora esposto, si può dunque affermare che non esiste una ricetta magica per migliorare la situazione dei lavoratori, ma la soluzione può venire da un insieme di interventi, nazionali e non, combinati. In tutto questo, il diritto del lavoro (multilivello) ha una funzione essenziale. "In un mercato del lavoro globalizzato, in definitiva, il diritto del lavoro ha il compito di correggere gli errori redistributivi del sistema del mercato stesso e della libertà di impresa e di garantire i diritti inalienabili dei lavoratori, pur adeguandosi a nuove e diversificate condizioni. Esso dovrà rispondere con realismo alle attuali caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione produttiva ed alle conseguenti esigenze che derivano dall'operare in mercati altamente competitivi. Solo così il diritto del lavoro potrà continuare ad essere, nella sua dimensione nazionale ed internazionale, un fruttuoso terreno di scambio tra economia e diritto e tra garanzie e razionalizzazione, evitando un uso antisociale della libertà del mercato e dell'impresa attraverso la ricerca di un compromesso tra la tutela dei lavoratori, della loro sicurezza, libertà e dignità e il funzionamento efficiente dell'impresa, senza introdurre pastoie ingiustificate e disfunzionali all'interno della nuova economia globalizzata"⁷.

⁷ M. R. Pinero, Il diritto del lavoro davanti alla sfida della globalizzazione, in M. Napoli, Globalizzazione e rapporti di lavoro, Milano, 2006.

BIBLIOGRAFIA

- Alaimo, Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto “aperto” e “multilivello”, in Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”. Int, n. 60/2008. [Http://www.lex.unict.it/ricerca/wp/int/alaimo_n60-2008int.pdf](http://www.lex.unict.it/ricerca/wp/int/alaimo_n60-2008int.pdf).
- Alvino, Riforma del mercato del lavoro: possibili ripercussioni sui processi di esternalizzazione, ADL, 2004.
- Amighini, A. Presbitero, M. Richiardi, delocalizzazione produttiva e occupazione, MOFIR Working Paper n. 42, 2010.
- Andreoni, Precarizzazione del lavoro e tutela nel mercato (dal decreto legislativo n. 368/2001 al disegno di legge delega n. 848/2001), in AaVv, Il Libro Bianco e la Carta di Nizza. Il futuro dei diritti sociali in Italia e in Europa, a cura di G. Ghezzi, G. Naccari e A. Torrice, Roma, 2002.
- Andreoni, Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico, Giappichelli, Torino, 2006 Andreoni, Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico, Giappichelli, Torino, 2006.
- V. Angiolini, Laval, Viking, Ruffert e lo spettro di Le Chapelier, dal sito w3.uniroma1.it/masterlavoro/master.../materiali%20guarriello.pdf.
- M. V. Ballestrero, Europa dei mercati e programmazione dei diritti, in Working Paper CSDLE Massimo D’Antona. Int, n. 55/2007, <http://www.lex.unict.it/eurilabor/ricerca/wp/int/ballestrero.doc>.
- Barrocci, Economia globale e sviluppo locale. Per una dialettica della modernità avanzata, Pisa, 1998.
- Z. Bauman, La società dell’incertezza, Bologna, 1999.
- V. Bavaro, Tre questioni su quattro sentenze della Corte di giustizia: a proposito di geo-Diritto del lavoro, meta- diritto all’impresa e all’autonomia collettiva, in Vimercati Aurora 2009.
- Bellavista, Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro, in A. Plavia (a cura di), La competizione tra ordinamenti giuridici. Mutuo riconoscimento e scelta della norma più favorevole nello spazio giuridico europeo, Milano, 2007.
- S. Borrelli, Un possibile equilibrio tra concorrenza sleale e tutela dei lavoratori. I divieti di discriminazione, LD, 2008.
- L. Calcaterra, L’approccio al decentramento produttivo. Una retrospettiva e qualche riflessione, MGL, 2003
- U. Carabelli, Europa dei mercati e conflitto sociale, Bari, 2009.
- U. Carabelli, Una sfida determinante per il futuro dei diritti dei diritti sociali in Europa: la tutela dei lavoratori di fronte alla libertà di prestazione dei servizi nella CE, RGL, 2007.

- B. Caruso, I diritti sociali nello spazio sociale sovranazionale e nazionale: indifferenza, conflitto o integrazione? (Prime riflessioni a ridosso dei casi Laval e Viking), WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT – 61/2008.
- B. Caruso, Verso un insolito (evitabile?) destino: la postdemocrazia sindacale, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 28/2005.
- M. D’Antona , Working papers CSDLE Int, n. 61/2008, http://lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/caruso_n61-2008int.pdf
- M. D’Antona The Right to Work in the Italian Constitution and in the European Union, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 1/2002.
- L. De Angelis, La tutela del lavoratore ceduto WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT – 24/2004.
- R. Del Punta, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell’era dell’esternalizzazioni*, DML, 2000
- De Luca Tamajo, Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d’azienda e rapporti di fornitura in De Luca Tamajo (a cura di). I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici, Esi, Napoli, 2002.
- G. Ferraro, Sviluppo e occupazione tra europeismo e localismi, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 5/2002.
- G. F. Ferrari – Di Maio – Rizzo, *La Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea*, Milano, 2001.
- M. Napoli, Globalizzazione e rapporti di lavoro, Milano, 2006.
- G. Orlandini, Autonomia collettiva e libertà economiche: alla ricerca dell’equilibrio perduto in un mercato aperto e in libera concorrenza, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” N. 66/2008.
- Osservatorio Filias, Delocalizzazione: Perché le imprese puntano sull’estero?
- L. Patruno, Il caso Ruffert: la Corte di giustizia CE fa un altro passo avanti nella “via giudiziaria al dumping sociale, dal sito www.costituzionalismo.it.
- Perulli, tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione, 2004, in Argomenti di diritto del lavoro (ISSN 1126 – 5760).
- Perulli, *Esternalizzazione del processo produttivo e nuove forme di lavoro*”, in *Dir. Lav.* 2000.
- S. Scarponi, Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sopranazionali, a cura di, Milano, 2001

- S. Sciarra, Manuale di diritto sociale europeo, Torino, 2010; S. Sciarra, Viking e Laval: sciopero, contratto collettivo e libertà fondamentali nel mercato europeo, dal sito www.europeanrights.eu.
- Valentini, Responsabilità sociale d'impresa e globalizzazione. Verso un'internazionalizzazione sostenibile, Milano, 2004.