



GARANTIRE I DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE CATENE DI SUBAPPALTO

IL LAVORO NON È UNA MERCE



Isabelle Schömann

Segretaria confederale
della Confederazione Europea dei Sindacati

È indispensabile rafforzare i diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto. Negli ultimi decenni abbiamo visto l'Unione europea dare la priorità alla liberalizzazione del mercato e agli interessi delle aziende piuttosto che al benessere dei lavoratori. La mancanza di normative specifiche permette alle aziende di aggirare la legislazione nazionale e i diritti dei lavoratori basandosi incondizionatamente sulle libertà economiche del mercato interno

Questo sviluppo è ancora più evidente nel campo del subappalto, che è divenuto IL business model per certi settori. Le aziende hanno perfezionato le loro tecniche per esternalizzare rischi e responsabilità ricavandone al contempo potere e profitti. È logico che un tale squilibrio esponga i lavoratori a condizioni di lavoro insicure e rischiose, per non dire di vero e proprio sfruttamento. Questa precarizzazione del lavoro, oltre a permettere alle aziende di fare sempre più profitti, ha comportato una violazione dei diritti umani che in certi settori sta diventando la norma. Non si può accettare che i lavoratori nell'Unione europea siano soggetti alle dinamiche di mercato come qualsiasi altro fattore di produzione, negoziabile per il massimo profitto al minimo prezzo. Tutto ciò è diametralmente opposto al principio dell'ILO/OIL: "il lavoro non è una merce" – i lavoratori devono essere trattati da esseri umani, con dignità e rispetto!

C'è bisogno di una maggiore protezione dei lavoratori con un adeguato quadro giuridico per i subappalti. Occorre riequilibrare i poteri e i regimi di responsabilità dei datori di lavoro, anche nell'economia digitale. Il progetto "Garantire i diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto" - condotto dalla CES nel 2018-2021 - ha messo insieme un fascicolo e una casistica che comprovano l'evidenza della necessità di questa normativa.



RACCOMANDAZIONI POLITICHE PER FAR FRONTE AI SUBAPPALTI ABUSIVI

Al fine di garantire i diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto, la CES rivendica un quadro giuridico generale per i subappalti, per una maggiore responsabilità e trasparenza, per garantire un trattamento equo, un lavoro dignitoso e una reale applicazione delle norme in tutta la filiera.

Un quadro giuridico europeo sui subappalti dovrebbe includere in particolare:

1 Misure per una maggiore responsabilizzazione

- ▶ responsabilità separata e in solido dei subcontraenti lungo tutta la filiera, per rafforzare il rispetto degli obblighi di legge e delle norme del lavoro, compresi i contratti collettivi applicabili;
- ▶ tali regimi di responsabilità dovrebbero coprire situazioni di subappalto nazionali e transfrontaliere, anche nel quadro degli appalti pubblici;

2 Pratiche intese ad assicurare un lavoro dignitoso

- ▶ garantire i diritti dei lavoratori all'informazione, consultazione e partecipazione al consiglio di amministrazione quale mezzo per rafforzare l'influenza dei lavoratori sul comportamento aziendale;
- ▶ istituire sistemi di allerta, misure di sorveglianza e controllo e procedure di monitoraggio della conformità - p.es. codici di condotta e accordi quadro internazionali - in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati;
- ▶ occorre contrastare i contratti di subappalto fatti per aggirare i contratti collettivi o per applicare contratti meno favorevoli nello stesso settore. Rafforzare la contrattazione collettiva e i contratti collettivi in vigore lungo tutta la catena di subappalto.
- ▶ garantire il principio di pari trattamento e la sua applicazione pratica in termini di parità di retribuzione per uno stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro, a prescindere dal luogo di origine dei lavoratori e dalla modalità di assunzione;

3 Norme per una maggiore trasparenza

- ▶ introdurre un limite al numero di livelli di subappalto e il divieto di ulteriore subappalto nel momento in cui subentra nella catena un subcontraente per la sola prestazione di lavoro;
- ▶ rendere più efficaci i rapporti obbligatori di carattere non finanziario mediante la formulazione di indicatori più precisi e vincolanti, che impongano di "conformarsi e spiegare" piuttosto che "conformarsi o spiegare";
- ▶ istituire un obbligo vincolante, per il committente o per il contraente principale, di indagare e verificare l'effettiva attività del subcontraente, le sue credenziali sociali e la sua conformità con le norme in vigore;

4 Strumenti per un'effettiva applicazione e per l'accesso alla giustizia

- ▶ (re)instaurare garanzie di solvibilità per assicurare il pagamento di salari, contributi di sicurezza sociale e altri obblighi sociali;
- ▶ rendere disponibili meccanismi accessibili di ricorso e recupero giudiziario per tutti i lavoratori e i loro rappresentanti per segnalare abusi e rafforzare i loro diritti;
- ▶ sanzioni e risarcimenti dissuasivi ed efficaci, inclusi pagamenti retroattivi in caso di non rispetto della legislazione o dei contratti collettivi in vigore.



1.

GARANTIRE I DIRITTI DEI LAVORATORI NEI SUBAPPALTI

In taluni settori – tra cui alimentare e agricoltura, abbigliamento, trasporto su strada e costruzioni – i subappalti sono particolarmente diffusi e l'abuso dei diritti dei lavoratori è frequente. Per le aziende di questi settori il subappalto è divenuto una strategia per aumentare i profitti e la competitività sul mercato.

Visto inizialmente quale soluzione temporanea per adeguarsi in modo flessibile al mercato o per l'esecuzione di mansioni che esulano dall'attività aziendale principale, il subappalto può oggi coprire l'intero processo di produzione. Talvolta, persino l'attività principale di un'azienda o di un settore è affidata a lavoratori in subappalto, che eseguono le stesse mansioni nello stesso luogo di lavoro del personale proprio dell'azienda cliente o del committente. Più una catena di subappalto è complessa, maggiore è la probabilità di abuso dei diritti dei lavoratori lungo la filiera.

Nel quadro di un progetto finanziato dalla Commissione europea, la Confederazione Europea dei Sindacati ha messo insieme un fascicolo per un approccio più coerente al subappalto. È necessario elaborare strumenti e condizioni di lavoro migliori per i lavoratori e i loro rappresentanti affinché siano al corrente dei loro diritti e informati e consultati sulle pratiche della loro azienda lungo la catena di subappalto. Il rafforzamento del quadro giuridico sui subappalti e la partecipazione dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori sono tasselli essenziali per migliorare le condizioni di milioni di lavoratori nell'Unione europea.

A questo proposito, il progetto della CES ha messo insieme le prove di una casistica emblematica dei subappalti nei settori alimentare, dei trasporti, delle costruzioni e dell'abbigliamento. I casi di studio completi sono reperibili su XX. Il progetto illustra inoltre le conseguenze della mancanza di una normativa a livello europeo, segnatamente in termini di responsabilità separata e in solido, due diligence, trasparenza e requisiti di reporting. Un'analisi delle disposizioni di legge sui subappalti in essere a livello nazionale ed europeo è reperibile su XX.





2.

IL SUBAPPALTO COME REDDITIZIO BUSINESS MODEL PER ESTERNALIZZARE RISCHI E RESPONSABILITÀ

È provato che si fa ricorso al subappalto in quanto strategia di gestione dei rischi: permette alle (in genere grandi) aziende di separare poteri e profitti dai rischi e dalle responsabilità. In effetti, il cliente e il(i) committente(i) mantengono un certo controllo sulla loro catena di subappalto, decidendo le condizioni da rispettare nella produzione di beni o nella fornitura di servizi (p.es. prezzo, tempistica, specifiche tecniche, volume di produzione).

I rischi e le responsabilità legati all'attività economica vengono invece accollati ai subcontraenti – in genere piccole imprese. Queste, per rispettare le condizioni imposte dal cliente o dal committente, sono spesso spinte a violare le norme del lavoro in vigore in termini di orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzione, ecc. I lavoratori impiegati all'ultimo anello di subappalto sono in genere quelli soggetti alle condizioni peggiori.

In certi casi il committente costituisce società di subcontraenti appositamente ai fini del subappalto. A volte, non si tratta che di società di comodo, ovvero società che non svolgono alcuna attività economica ma che sono costituite allo scopo di ridurre il costo del lavoro o nel quadro di strategie di ottimizzazione fiscale. Queste costruzioni artificiali permettono inoltre al cliente o al committente di intercambiare i subcontraenti e di perpetuare lo stesso modello anche dopo la rilevazione di frodi e violazioni delle norme sul lavoro. Facili da costituire, sciogliere o liquidare, le società di comodo possono essere utilizzate anche per sfuggire alle responsabilità, in particolare in un contesto internazionale.

Il progetto della CES ha messo in luce come i subappalti possono essere utilizzati per trarre profitto da varie pratiche di sfruttamento dei lavoratori, che vanno dalle aree grigie della legislazione a vere proprie forme di lavoro forzato, caporalato e traffico di esseri umani.

2.1 Tagliare i costi del lavoro e stimolare la corsa al ribasso

Il subappalto permette al cliente e al(ai) committente(i) di tagliare il costo del lavoro nell'ottica di abbassare i prezzi dei prodotti o dei servizi offerti. Ciò è particolarmente evidente nelle filiere di approvvigionamento globali, dove il subappalto facilita la concorrenza tra i regimi degli Stati che intendono offrire le migliori condizioni agli investitori esteri. Questo processo spinge gli Stati verso una costante corsa al ribasso, che può talvolta assumere la forma di zone di libero scambio (FTZ - free trade zones) o zone economiche speciali (SEZ - special economic zones) con normative particolarmente "business-friendly". Il subappalto è tra le maggiori fonti di dumping sociale e di concorrenza internazionale sleale, con gravi conseguenze sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.



H&M

Hennes & Mauritz (H&M) è un rivenditore di abbigliamento che si definisce "datore di lavoro per 177.000 colleghi" in 59 paesi. Il caso illustra le relazioni di lavoro presso H&M in Bangladesh e il discutibile reporting sulle condizioni di lavoro lungo la filiera di approvvigionamento. Dimostra inoltre il deteriorarsi delle condizioni di lavoro in assenza di sindacati e di rappresentanti dei lavoratori, la corsa a ignorare i diritti sociali da parte degli Stati che intendono richiamare investitori esteri nonché i casi di impunità per violazioni dei dritti umani commesse da società multinazionali.



ABUSI SUL LAVORO ANCHE DOPO ISPEZIONE



DICHIARAZIONI FORMALI E VALUTAZIONE DEL CLIENTE ANZICHÉ DELL'AUTORITÀ PREPOSTA



ZONE DI LIBERO SCAMBIO (FTZ) O ZONE ECONOMICHE SPECIALI (SEZ) CON NORMATIVE FAVOREVOLI ALLE AZIENDE.

2.2 Un ambiente fertile per le violazioni dei diritti dei lavoratori

Il subappalto può comportare pratiche illecite, che possono andare da reati gravi, come il traffico di esseri umani, alle frodi sociali, come per esempio falso distacco di lavoratori, falso lavoro autonomo, false cooperative di lavoro e altre forme di sfruttamento del lavoro. Più è frammentato il processo di produzione, più è difficile per i lavoratori identificare una violazione dei loro diritti e il datore di lavoro responsabile. Talvolta, tali violazioni sono così diffuse da divenire parte della cultura aziendale di un settore.

Sovente, i lavoratori non conoscono i loro diritti o non sanno come rivendicarli, oppure non osano fare causa al datore di lavoro a causa del costo e della durata del procedimento legale. Anzi, potrebbero finire per tollerare un certo grado di violazione dei loro diritti per poter salvare reddito e posto di lavoro. La mancanza di denunce dei lavoratori è ancora più evidente nei casi transnazionali, in cui è particolarmente difficile denunciare un datore di lavoro che ha sede in un altro paese e imporre sanzioni o risarcimenti.



IL SETTORE SPAGNOLO DELLA CARNE

La Spagna è il secondo produttore di carne dell'UE per numero di tonnellate prodotte, e il terzo per valore della produzione. Il settore è noto per le sue pratiche di outsourcing e di subappalto. I subcontraenti del settore sono caratterizzati da una diversità di forme e situazioni giuridiche (società multiservizi, agenzie interinali, singoli lavoratori autonomi, ecc.), tuttavia risaltano particolarmente le cooperative di lavoro. Il settore illustra il concetto di società prive di lavoratori che possono esercitare pienamente le funzioni di datori di lavoro senza assumersi alcun obbligo o responsabilità a norma della legislazione del lavoro.



**FORNITURA DI
LAVORATORI
ILLEGALI**



**ABUSI SUL LAVORO
ANCHE DOPO ISPEZIONE**



**FALSE
COOPERATIVE**

2.3 Minare i diritti dei lavoratori per aumentare la competitività

Le pratiche abusive di subappalto spaziano dalle vere e proprie violazioni dei diritti dei lavoratori allo sfruttamento delle aree grigie della legislazione. Sul piano nazionale, certe pratiche di subappalto possono permettere alle aziende di sfruttare vantaggi legati a una particolare forma societaria (p.es. cooperative) o minare i contratti collettivi in vigore. Sul piano europeo, le società operanti in un contesto transfrontaliero possono utilizzare contratti di subappalto che sfruttano la libertà di fornire servizi. Nella pratica, ciò comporta per esempio il pagamento di contributi sociali secondo un regime nazionale meno favorevole, o l'aggiornamento dei contratti collettivi in vigore. Ancora una volta, questi sforzi sono rivolti unicamente a ridurre il costo del lavoro e a evitare le responsabilità.





3.

RESPONSABILIZZARE I COMMITTENTI

Anche nei casi in cui gli ispettorati del lavoro o i sindacati intervengono per denunciare violazioni dei diritti dei lavoratori o violazioni di altra natura, non sempre giustizia è fatta. Le aziende clienti e i committenti si dichiarano non responsabili per violazioni nella catena di subappalto, attribuendo l'intera responsabilità ai loro subcontraenti. In genere, rescindono il contratto con il subcontraente in questione e di conseguenza si esimono dalla responsabilità legale.

Paradossalmente, le persone che hanno gestito la società con la quale è stato rescisso il contratto, possono facilmente costituire una nuova società e firmare un nuovo contratto di subappalto con lo stesso cliente o committente. E così, alla fine, l'attività continua con gli stessi lavoratori, lo stesso modello di subappalto, lo stesso sfruttamento dei lavoratori – ma sotto il nome di un'altra società.

Attualmente, sono pochi gli Stati membri che regolamentano la responsabilità nelle catene di subappalto. Le pratiche di subappalto tendono piuttosto a seguire i principi dei contratti civili o commerciali anziché quelli dei contratti di lavoro. Detto altrimenti, le disposizioni relative ai diritti dei lavoratori o alle norme del lavoro sono ancora una rarità. Molto più spesso, entità giuridiche separate quali casa madre e filiali sono responsabili solo per le proprie violazioni. Questo esime la casa madre da responsabilità per violazione della legislazione del lavoro nelle catene di subappalto, anche se la casa madre detiene il 100 delle quote della filiale.

Alcuni Stati membri hanno introdotto disposizioni di responsabilità relative p.es. a retribuzione, salute e sicurezza, contributi sociali e imposte. Disposizioni peraltro facilmente evitabili mediante regimi superficiali di "due diligence" che

lasciano ampi margini di interpretazione. Nella pratica, questi obblighi nazionali di reporting privi di efficaci meccanismi di controllo aiutano le aziende a spolverare la loro immagine pubblica ma non garantiscono il benessere dei lavoratori nella loro catena di subappalto. Parimenti, anche nei casi in cui la responsabilità in solido esiste, nella pratica si può eludere facilmente. Per esempio, una volta a conoscenza di violazioni dei diritti dei lavoratori, il cliente e il(i) committente(i) potrebbero ancora essere in grado di rescindere il contratto e quindi evitare la responsabilità in solido.



IL CASO RIVE GAUCHE

Rive Gauche è un centro commerciale vicino a Charleroi (Belgio), la cui costruzione ha comportato diverse forme di abuso dei lavoratori. In questo caso, pratiche di subappalto combinate con il distacco di lavoratori hanno avuto l'effetto di ridurre il costo del lavoro e di impedire azioni collettive. Questo è un esempio dei preoccupanti sviluppi nel settore edile europeo, dove note imprese, pur non assumendo (quasi) nessun lavoratore edile, sono in grado di portare avanti importanti opere; dove società di subappalto vengono facilmente costituite e sostituite nonostante siano gestite da una sola e stessa persona. I lavoratori sul sito erano assunti da diversi datori di lavoro per le stesse funzioni e mansioni, e le sistemazioni erano attribuite in base alla cittadinanza dei lavoratori. Siffatti business model dividono la forza lavoro e minano la possibilità di azione collettiva esacerbando la disparità di trattamento dei lavoratori nello stesso luogo di lavoro.



NESSUNA ESECUZIONE IN GIUSTIZIA A CAUSA DELLA TRANSNAZIONALITÀ



FALLIMENTO E CHIUSURA DI AZIENDE



ABUSI SUL LAVORO ANCHE DOPO ISPEZIONE



SOLUZIONE DI "SIFONAMENTO" PER EVADERE LA RESPONSABILITÀ



VOLATILITÀ DELLE AZIENDE SUBCONTRAENTI



FORNITURA DI LAVORATORI ILLEGALI



4.

RIMEDI PER COMBATTERE I SUBAPPALTI ABUSIVI E GARANTIRE I DIRITTI DEI LAVORATORI

Il risultato dell'attuale mix di disposizioni differenti ai livelli europeo e nazionale è un approccio frammentato che permette la circonvenzione dei diritti dei lavoratori. Serve dunque un ambizioso quadro giuridico europeo che assicuri un'efficace protezione dei lavoratori e dei loro diritti garantendo al contempo il pieno rispetto di regimi nazionali più esigenti e dei modelli nazionali del mercato del lavoro. Per essere efficaci, le disposizioni di legge devono mirare a ricostruire il legame tra potere e profitto da una parte e tra rischi e responsabilità dall'altra parte.

- ▶ **La responsabilità separata e in solido lungo tutta la catena** è indispensabile per rafforzare il rispetto e l'applicazione dei diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto. L'introduzione di una catena ininterrotta di responsabilità favorirebbe una scelta diligente dei subcontraenti da parte delle aziende e darebbe ai lavoratori maggiori possibilità di rivendicare i loro diritti in caso di violazioni relative a retribuzioni, contributi sociali e imposte, lavoro non dichiarato, salute e sicurezza e diritto di sindacalizzazione e di contrattazione collettiva. Per essere efficaci, le norme che stabiliscono la responsabilità lungo tutta la filiera devono evitare clausole scappatoia che permettono ai clienti e ai committenti, sulla base di nebulosi meccanismi di reporting, di evadere la responsabilità legale dei rischi generati dalle loro attività economiche.

- ▶ Nelle catene di subappalto, occorre rafforzare i **diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione al consiglio di amministrazione** perché questo contribuisce a una maggiore democrazia sul lavoro grazie al monitoraggio e all'influenza sul comportamento aziendale. Data l'esperienza dei lavoratori sul terreno, la loro partecipazione è essenziale per monitorare l'attribuzione dei subappalti nella filiera di approvvigionamento. Per essere efficaci, questi diritti devono essere accompagnati da meccanismi accessibili di ricorso e recupero giudiziario per tutti i lavoratori e i loro rappresentanti.



IL CASO RACING ARENA

Il caso Racing Arena riguarda il cantiere di costruzione di uno stadio di rugby a Nanterre (Francia). I lavoratori distaccati sul cantiere non erano pagati adeguatamente e dovevano prestare un notevole numero di ore straordinarie. In questo caso, il problema principale era il ruolo e la responsabilità del committente e del cliente. La legislazione francese del lavoro prevede un regime di vigilanza (*devoir de vigilance*) che, se rispettato, elimina qualsiasi responsabilità in solido del committente e del cliente. La conseguenza è che i lavoratori stanno ancora lottando per ottenere i loro salari. Il caso illustra gli effetti dannosi delle operazioni di subappalto a cascata in cui le aziende principali godono della massima flessibilità senza incorrere in alcuna responsabilità.



ABUSI SUL LAVORO
ANCHE DOPO ISPEZIONE



SOLUZIONE DI
"SIFONAMENTO" PER
EVADERE LA RESPONSABILITÀ



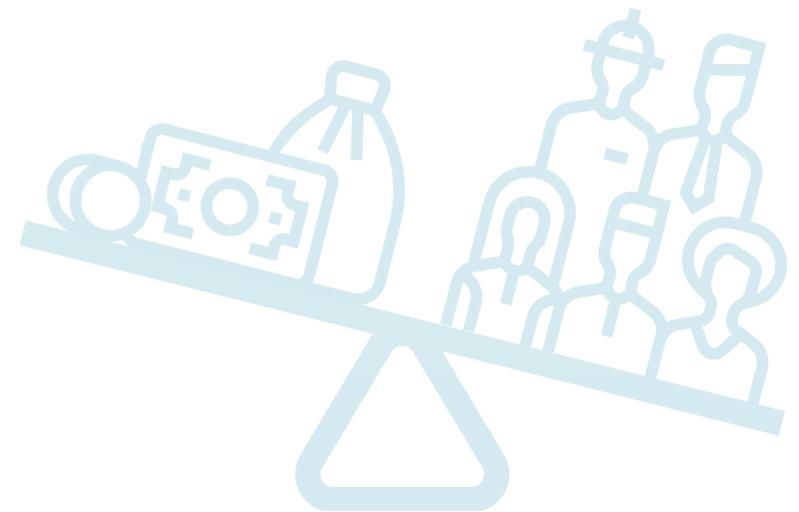
VOLATILITÀ
DELLE AZIENDE
SUBCONTRAENTI



NESSUNA ESECUZIONE IN
GIUSTIZIA A CAUSA DELLA
TRANSNAZIONALITÀ

- ▶ Per garantire maggiore trasparenza e controllo, è indispensabile **limitare la lunghezza delle catene di subappalto**. Porre un limite alla possibilità delle aziende di subappaltare non costituisce una restrizione illecita delle libertà economiche, anzi è necessario per garantire la protezione dei lavoratori e la concorrenza leale sul mercato interno.
- ▶ Per garantire pari condizioni di lavoro a tutti i lavoratori nello stesso luogo di lavoro e nella stessa attività occorre contrastare il subappalto quale mezzo per **aggirare i contratti collettivi in vigore**. Si dovrebbe applicare un contratto collettivo che vincoli il committente o la società cliente lungo tutta la catena di subappalto, in particolare laddove il contratto collettivo sia universalmente applicabile e sia lo stesso nel settore di attività del contraente e dei subcontraenti.
- ▶ Per i **rapporti obbligatori di carattere non finanziario** si dovrebbe introdurre una norma comune di reporting con requisiti minimi. Tali norme dovrebbero essere chiaramente definite giuridicamente in linea con i Principi guida su affari e diritti umani dell'ONU, le Norme fondamentali del lavoro dell'ILO/OIL e gli Orientamenti dell'OCSE per le aziende multinazionali. Dovrebbero rispettare pienamente i diritti dei lavoratori come sanciti dal Trattato dell'Unione europea, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla legislazione secondaria europea. Norme e prassi dettagliate devono essere sviluppate con la partecipazione dei rappresentanti sindacali.
- ▶ Prima di attribuire l'appalto, il committente o l'azienda principale devono avere l'obbligo di verificare l'effettiva **attività del subcontraente**, le sue credenziali sociali e la sua conformità con le norme in vigore. Una lista nera europea dei subcontraenti inaffidabili potrebbe facilitare tale verifica ma richiederebbe informazioni dettagliate sulle società (p.es. riguardo ad azioni disciplinari o amministrative, sanzioni penali, decisioni relative a pratiche fraudolente, insolvenza, fallimento) e un sistema funzionale per lo scambio dei dati.
- ▶ Per contrastare le società di comodo e le insolvenze tattiche, il quadro normativo per i subappalti dovrebbe includere **garanzie obbligatorie** in caso di insolvenza per assicurare il pagamento delle retribuzioni, dei contributi e altri obblighi sociali.
- ▶ Un altro rimedio per garantire i diritti dei lavoratori è **ampliare l'ambito di responsabilità dei datori di lavoro**. Alcuni Stati membri considerano la persona che dirige e controlla le attività dei lavoratori alla stregua di un datore di lavoro de facto. Di conseguenza, chiunque organizzi il processo di produzione può essere soggetto ai doveri collegati al contratto di lavoro.

- ▶ Le clausole sociali per gli **appalti pubblici** devono accertare che i fondi pubblici non vadano a finanziare subappalti abusivi. Le condizioni devono permettere agli enti aggiudicatori di chiedere agli offerenti di indicare nelle loro offerte gli eventuali subappalti previsti, di imporre un limite al numero di subcontraenti, e di scartare gli offerenti che risultano implicati in accordi artificiali e dumping sociale.
- ▶ Per combattere lo sfruttamento dei lavoratori occorre **rafforzare le capacità di ispezione**, promuovere la cooperazione tra le autorità preposte e livello nazionale ad europeo, anche tramite la partecipazione delle parti sociali. Nei casi transnazionali, l'Autorità europea del lavoro dovrebbe svolgere un ruolo importante per rafforzare i diritti dei lavoratori.





5.

RUOLO DEI SINDACATI NEL COMBATTERE CATENE DI SUBAPPALTO NON EQUE

La designazione di rappresentanti dei lavoratori nelle organizzazioni complesse è indispensabile per garantire i diritti dei lavoratori. La mancanza di rappresentanti dei lavoratori nel monitoraggio dell'attribuzione dei subappalti pregiudica l'efficacia degli obblighi di sorveglianza imposti al cliente e al(ai) committente(i). In assenza di controllo dei lavoratori, i datori di lavoro possono facilmente rivendicare il rispetto di tali obblighi mediante dichiarazioni non vincolanti e valutazioni effettuate dall'azienda principale.

Vi sono esempi positivi a livello nazionale, in casi in cui il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori nell'organizzazione del cliente o del(dei) committente(i) è stato rafforzato o dalla legislazione o nel quadro di contratti collettivi. Si tratta p.es. di garanzie che questi rappresentanti dei lavoratori ottengano informazioni sui subcontraenti e sulle condizioni di lavoro lungo la filiera. Il diritto dei sindacati ad accedere a informazioni sulla catena di subappalto, coniugato con solide disposizioni di trasparenza, può offrire importanti salvaguardie per il rispetto dei diritti dei lavoratori nella catena di subappalto e nella filiera di approvvigionamento.

Per assicurare i diritti dei lavoratori nelle filiere globali di approvvigionamento è necessaria la presenza sia di rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale sia di sindacati a livello nazionale, nonché di rappresentanti dei lavoratori a livello del cliente o del committente. In effetti, i sindacati sul sito sono spesso deboli o controllati dalla direzione, mentre i rappresentanti dei lavoratori a livello del committente sono troppo lontani dal paese in cui è basato il fornitore. Per questo è importante sostenere il ruolo dei sindacati europei e globali nel monitorare

e promuovere il rispetto dei diritti collettivi del lavoro nelle filiere di approvvigionamento. Per esempio, gli accordi quadro globali (GFA - Global Framework Agreements) negoziati con i sindacati definiscono norme e condizioni di lavoro eque lungo tutta la catena di subappalto. Possono inoltre spianare la strada a un dialogo migliore tra aziende e lavoratori.

Considerato che il subappalto è sempre più utilizzato come un mezzo per evadere la responsabilità del datore di lavoro, ridurre il costo del lavoro e aumentare i profitti, è necessario elaborare strumenti e condizioni migliori affinché i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati possano garantire i diritti dei lavoratori nelle catene di subappalto. Pertanto, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione devono essere centrali in un quadro europeo sul subappalto.



ITALPIZZA

Italpizza è basata nella provincia di Modena (Emilia-Romagna, Italia) e produce pizze congelate. Attualmente, l'intero ciclo di produzione è in outsourcing, come pure l'imballaggio, la logistica e le pulizie. Detto questo, l'azienda principale esercita comunque un potere considerevole sui suoi subcontraenti che sovente sono spinti a violare le norme del lavoro in materia di orario, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzioni, ecc. per rispettare le condizioni imposte da Italpizza. Il caso Italpizza getta luce sulle società di subappalto dalle forme giuridiche volatili intese a eludere la responsabilità dei datori di lavoro. Illustra inoltre come le precedenti certificazioni abbiano pregiudicato ispezioni del lavoro efficaci e impedito ai lavoratori di accedere alla giustizia.



ABUSI SUL LAVORO
ANCHE DOPO ISPEZIONE



VOLATILITÀ
DELLE AZIENDE
SUBCONTRAENTI



FALLIMENTO E
CHIUSURA DI
AZIENDE



FALSE
COOPERATIVE

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEËN
TRADE UNION**



Data: luglio 2021



European
Commission

With the financial support
of the European Commission