

# I casi Viking e Laval dicono che la lotta va fatta in Europa

L'Unione conta, eccome. Lo dimostrano due sentenze della Corte Ue che hanno fatto gioire i padroni  
Un attacco ai diritti dei lavoratori e ai modelli vincenti di welfare State che chiede una risposta forte

di **Androa Albertazzi**

La consapevolezza che a livello europeo vengono prese decisioni che incidono direttamente nella vita dei lavoratori e cittadini di tutti gli Stati membri, nel ruolo e nell'autonomia dei sindacati e nella preservazione delle conquiste sociali ha avuto una sonora conferma nel dicembre scorso, quando la Corte di Giustizia Europea ha emesso le sentenze sui casi Viking e Laval. Si tratta di due vicende di straordinaria importanza, delle quali si è iniziato a parlare nel 2005, nel pieno della protesta che attraversava l'Unione Europea sulla direttiva cosiddetta "Bolkestein" e da molti giudicati, a ragione, come dei veri e propri campanelli d'allarme.

Riassumendo, il caso Viking vede una compagnia finlandese cambiare bandiera ad uno dei propri traghetti, allo scopo di rimpiazzare l'equipaggio finlandese con marinai estoni ed approfittare di condizioni e salari più bassi, determinando la reazione della Itf (Federazione Internazionale dei sindacati dei Trasporti) e del sindacato finlandese dei marittimi. Nel caso Laval, invece, una impresa edile lettone apre una filiale in Svezia per realizzare dei lavori per i quali ha ottenuto l'appalto e il sindacato svedese preme per applicare ai lavoratori lettoni impiegati il contratto collettivo dell'area svedese di riferimento. In seguito al mancato accordo, il sindacato svedese inizia una serie di azioni, incluso il blocco dei cantieri e la filiale svedese dell'impresa lettone fallisce.

In entrambi i casi le imprese in questione hanno portato i sindacati in tribunale per i danni subiti ai loro affari dalle azioni realizzate, che sarebbero state compiute in violazione di alcune libertà fondamentali dell'Ue contenute nei trattati, quali la libertà di prestazione dei servizi e la libertà di stabilimento (rispettivamente art. 49 e 43 del Trattato). I tribunali, data la complessità della materia e gli interessi in gioco, hanno interpellato la Corte di Giustizia Europea che ha sentenziato l'11 e il 18 dicembre 2007. Nonostante le ottimistiche previsioni dei sindacati, forti di solidi argomenti giuridici, la Corte ha espresso posizioni che ridimensionano notevolmente il ruolo del sindacato, riducendone notevolmente l'ambito di possibile iniziativa e l'autonomia, facendo prevalere le libertà del mercato interno dell'Unione sui diritti fondamentali, quali quello di sciopero.

Le sentenze (specialmente la Laval) hanno fatto fare salti di gioia agli imprenditori e alle loro organizzazioni, i quali vedono giustamente in queste decisioni, la possibilità di sfruttare le differenze tra i paesi membri dell'Ue in termini di condizioni di lavoro e salari per garantirsi i massimi profitti. In una parola si tratta del cosiddetto dumping sociale, che determina anche le condizioni per una "corsa al ribasso" tra i vari Stati membri delle condizioni e dei diritti dei lavoratori.

Uno dei punti più preoccupanti delle sentenze è che si afferma che l'azione collettiva dei sindacati, per essere legittima, debba essere "proporzionata", ma non

viene spiegato cosa debba considerarsi tale e cosa no. La definizione di questa proporzionalità dovrebbe quindi essere, presumibilmente, una decisione della Corte, caso per caso, ma ciò creerebbe una incertezza inaccettabile per tutti le situazioni in cui i sindacati si trovino ad operare con imprese provenienti da altri Stati membri. Inoltre, che fine fa l'autonomia dei sindacati nel momento in cui, nelle loro azioni per rivendicare paga e condizioni uguali per il medesimo lavoro sullo stesso territorio, debbano rispettare un'astratta proporzionalità?

Il diritto di sciopero (che ha rango di diritto costituzionale in alcuni Stati membri dell'Ue) e l'estensione e l'applicazione della contrattazione collettiva sono a rischio perché il loro esercizio deve essere riconciliato con le libertà contenute nel Trattato e la Corte afferma che nel due casi in esame le azioni intraprese dai sindacati hanno travalicato questo equilibrio.

Non è da ritenere un caso che tali decisioni siano maturate in un clima politico quale l'attuale e la Corte non può considerarsi impermeabile alle tendenze che si

**L'impresa edile lettone Laval aveva aperto una filiale in Svezia per realizzare dei lavori ma pretendendo di applicare i contratti lettoni. Dopo le proteste del sindacato, l'impresa fallì**

respirano in tutta Europa a tutti i livelli. Queste sentenze sono un vero attacco alle relazioni industriali così come sono strutturate oggi e hanno tutta una serie di conseguenze gravi e preoccupanti, a livello nazionale ed europeo. Anzitutto è quantomeno ironico che i pronunciamenti della Corte attacchino direttamente un sistema come quello svedese, smontandone alcuni capisaldi del funzionamento della contrattazione collettiva, quando questo è elogiato e preso ad esempio ogni volta che si parla di flexicurity. La riflessione può spingersi anche un po' più avanti constatando la legittima preoccupazione con la quale i sindacati nazionali guar-

dano alle sentenze e il rischio di una reazione protezionistica, che ha un significato estremamente importante nel bel mezzo del processo di ratifica del recente Trattato di Lisbona. Se la direttiva Bolkestein ha avuto un ruolo fondamentale nella bocciatura della "Costituzione" europea, quanto statuto nei pronunciamenti Laval e Viking potrebbero avere un peso in questa fase e specie gli Irlandesi sembrano esserne consapevoli, visto che saranno gli unici a sottoporre il nuovo trattato ad un referendum.

La situazione è grave e alla domanda "Che fare?" non vi è una risposta univoca: la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) avrà un esecutivo il 4 e 5 marzo dove verrà discussa la strategia da tenere per limitare e risolvere gli effetti delle sentenze. Le proposte vanno dall'introduzione di una "clausola di progresso sociale" nei

trattati che stabilisca il primato dei diritti fondamentali e delle azioni collettive ad una revisione della direttiva distacco, che identifichi appunto quali sono le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori distaccati dal proprio paese ad un altro paese dell'Ue. La situazione dell'Italia è particolarmente delicata in quanto non vi è un salario minimo ed una efficacia erga omnes dei contratti nazionali stabilita per legge; in quest'ottica andrebbe valutato ed eventualmente rivisto il recepimento della direttiva distacco.

**Uno dei punti più preoccupanti delle sentenze è che si afferma che l'azione collettiva dei sindacati, per essere legittima, debba essere "proporzionata", ma non viene spiegato a cosa**

Nonostante la complessità dei temi trattati, occorre uno sforzo di informazione dei cittadini e dei lavoratori ed una forte pressione su governi ed istituzioni affinché ci sia una risposta immediata e decisa, di segno opposto a quella di una Unione Europea che sembra lavorare solo per i profitti e lascia sullo sfondo il progresso sociale e i diritti.