

Influenza dei lavoratori sull'outsourcing,
sui processi di gara e sul trasferimento dei
contratti di lavoro:

**occhio alle
disuguaglianze!**

Opuscolo su strumenti utili, buone pratiche e raccomandazioni



Sommario:

Prefazione	3
Introduzione	4
Capitolo 1: Breve presentazione dei diritti minimi dei lavoratori in materia di trasferimenti di imprese e degli obblighi dei datori di lavoro	5
a) Comprendere la direttiva 2001/23/CE concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese	6
b) Input della Corte di giustizia dell'Unione europea	9
Capitolo 2: Migliorare i diritti dei lavoratori a tutti i livelli: un approccio strategico	10
a) Identificare i soggetti interessati e le leve	11
b) Pianificare le attività	14
c) Esempi di risultati del dialogo sociale a livello europeo e nazionale	18
Capitolo 3: Conclusioni e raccomandazioni	21
a) Affrontare la situazione	22
b) Occorre rivedere la direttiva 2001/23/CE?	23

Premessa

Negli ultimi decenni, una grande spinta verso l'esternalizzazione ha alimentato la crescita dell'emergente industria dei servizi privatizzati. Le autorità governative e le imprese private sono state ridotte alle loro funzioni di base, mentre molte funzioni ausiliarie sono state delegate a società di servizi a basso salario. I posti di lavoro permanenti, a tempo pieno e interni sono entrati in una specie di ruota della fortuna di outsourcing e di (sub)appalti attivata dai prezzi. Le organizzazioni del settore privato e del settore pubblico sono spinte da tagli di bilancio la cui motivazione e il cui obiettivo finale è "prezzi bassi, più bassi e più bassi ancora".

I contribuenti e gli azionisti potranno essere contenti, ma i lavoratori di questi settori sono quelli che pagano il conto più salato in cambio di meno sicurezza del posto di lavoro, salari più bassi e un maggior carico di lavoro. Molti lavoratori delle pulizie, della sicurezza privata, della ristorazione collettiva, dei servizi informatici, della manutenzione di spazi verdi, della gestione dei rifiuti, del trasporto pubblico e della manutenzione degli edifici hanno subito queste conseguenze. Spesso i lavoratori rimangono al loro posto ad ogni nuovo appalto; le uniche cose che cambiano sono i salari, l'uniforme e i carichi di lavoro.

La protezione dei diritti dei dipendenti durante un trasferimento d'impresa (tutela dell'occupazione), detta TUPE (da Transfer of Undertakings, Protection of Employment), trova origine nella direttiva 77/187/CE della Comunità economica europea del 1977. La direttiva mirava a istituire una parità di condizioni ai fini del mercato unico, impedendo l'acquisizione di attività economiche senza tenere conto del personale preesistente. La direttiva è stata ulteriormente perfezionata dalle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) che ha portato alla direttiva modificata del 1998 (98/50/CE). Nel 2001 è stata completata l'ultima versione (2001/23/CE).

Tutti questi emendamenti e le sentenze della Corte erano intesi a migliorare la protezione dei lavoratori esternalizzati contro le conseguenze negative dell'outsourcing e/o del (sub)appalto. Tuttavia, la direttiva viene spesso attivata solo se nei contratti collettivi sono state negoziate disposizioni appropriate che permettono di abbinarli alla giurisprudenza.

Nonostante i cambiamenti e le campagne sindacali, questo progetto ha dimostrato che l'applicazione della direttiva nel suo vero significato è complessa e condizionata al superamento di certe soglie. Questo ha dato adito a un mosaico di differenze locali e settoriali in tutta Europa, lasciando un gran numero di lavoratori europei soggetti al modello di business "corsa al ribasso" negli appalti. Questo significa che i lavoratori stanno perdendo i loro diritti alla sicurezza del posto di lavoro, ai livelli salariali e a carichi di lavoro sani, con conseguenze durature su di essi, sulle loro famiglie e sull'intera forza lavoro del settore, poiché si va a creare un'ulteriore pressione al ribasso sui livelli e sulle condizioni salariali.

Queste lacune nel sistema hanno dato luogo a cause giudiziarie tuttora in corso e a un ulteriore sviluppo della giurisprudenza. Gli esiti di queste cause saranno interessanti per tutti i soggetti interessati. La revisione della direttiva combinata con strategie di contrattazione collettiva è fondamentale, ed è un'opportunità per colmare il divario e migliorare la vita di centinaia di migliaia di lavoratori.

Vorrei ringraziare tutti coloro che hanno partecipato e collaborato a questo istruttivo opuscolo. La nostra ambizione è che possa indurre una nuova comprensione dei problemi che devono affrontare nella vita di tutti i giorni i lavoratori coinvolti in processi di appalto e che possa motivare ad apportare i cambiamenti necessari affinché le protezioni previste diventino realtà là dove il bisogno è maggiore.

Febbraio 2021 Eddy Stam, responsabile UNI property services

Introduzione

Questo opuscolo è il risultato del progetto biennale – *"Influenza dei lavoratori sull'esternalizzazione, i processi di appalto e il trasferimento dei contratti di lavoro: occhio alle disuguaglianze!"* – condotto dalle principali federazioni sindacali europee rappresentanti i lavoratori impiegati dalle imprese di servizi nei settori della ristorazione collettiva, dei trasporti, delle pulizie, della sicurezza privata e dei servizi comunali.

Il progetto ha preso in esame diverse situazioni: il processo di outsourcing (per la prima volta), o di insourcing (in particolare da parte dei comuni), e più frequentemente casi di trasferimento di servizi già esternalizzati a un altro fornitore di servizi.

Ha anche considerato la legislazione europea sulla protezione dell'occupazione e delle condizioni di lavoro in caso di cambiamento di datore di lavoro a seguito di una gara d'appalto, nonché i diritti europei e nazionali di informazione-consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Nei casi in cui la società di servizi originaria perde tutto o parte del suo contratto di appalto di servizi dopo aver perso una gara, i diritti dei lavoratori sono protetti in tutta l'UE dalle disposizioni della direttiva 2001/23/CE del Consiglio del 12 marzo 2001 concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti. Altri regolamenti europei e nazionali, e contratti collettivi, possono essere applicabili a livello settoriale.

Per dare più forza alla voce dei lavoratori in questi casi, dobbiamo analizzare i meccanismi giuridici sottostanti. Numerosi studi dimostrano che, nonostante la legislazione e la giurisprudenza europea, ci sono grandi discrepanze tra i paesi. Per questo motivo EFFAT, EPSU, ETF e UNI Europa, con il supporto di Syndex, hanno unito le loro forze per sostenere e rafforzare l'influenza dei lavoratori in tali processi, identificando raccomandazioni e buone pratiche settoriali, intersettoriali ed europee.

CAPITOLO 1

Breve presentazione dei diritti minimi dei lavoratori e degli obblighi dei datori di lavoro nel quadro di trasferimenti di imprese



a) Comprensione della direttiva 2001/23/CE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di stabilimenti.

Applicabile a tutti gli Stati membri dell'UE, questa direttiva (legge dell'UE) aggiorna la precedente legislazione del 1977 (la cosiddetta direttiva sui diritti acquisiti) che aveva dato adito a importanti cause / vertenze giudiziarie.

Il suo obiettivo è duplice:

- # Occorre adottare le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti (considerando 3).
- # Sussistono differenze negli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in questo settore e occorre attenuare tali differenze (considerando 4).

Dove si applica questa direttiva?

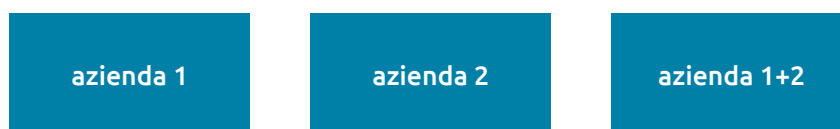
La direttiva europea è applicabile a tutti gli Stati membri dell'UE attraverso il recepimento nel diritto nazionale, normalmente nel codice del lavoro, ma talvolta è integrata da contratti collettivi.

Quando si applica?

Questa legislazione si applica in due casi:

- > Una fusione tra due aziende O
- > Un trasferimento legale tra due società, anche in se si tratta di un atto unilaterale. Non è necessario che esista una relazione contrattuale tra le società 1 e 2.

UNA FUSIONE TRA DUE AZIENDE



UN TRASFERIMENTO LEGALE TRA DUE SOCIETÀ



Cos'è un trasferimento?

È considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria **identità**, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria (art. 1).

Quali sono le condizioni perché un trasferimento abbia luogo?

1. Cambio di datore di lavoro e,
2. Mantenimento dell'identità dell'attività: La società 2, nuovo datore di lavoro, acquisisce i beni della società 1, l'operatore precedente, e/o assume la maggioranza del personale (per informazioni più dettagliate, si veda la decisione della Corte più oltre e in allegato).

Tuttavia, la direttiva stabilisce che gli Stati membri possono scegliere se istituire o meno una responsabilità solidale tra la società 1 e la società 2 dopo la data del trasferimento per quanto riguarda gli obblighi sociali (sicurezza sociale, indennità di licenziamento, ecc.).

Quali sono i diritti minimi dei lavoratori in caso di trasferimento?

Quali contratti/mansioni vengono trasferiti al nuovo datore di lavoro, se ce ne sono?

Contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato, lavoratori a tempo parziale, lavoratori in congedo (di lunga durata), ecc. (Art. 2);

Sono trasferiti quasi tutti i diritti e gli obblighi della società 1 (cedente) alla società 2 (cessionario) derivanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro (art. 3).

Esclusioni:

- > In linea di principio, i posti di lavoro non sono protetti dalle regole di trasferimento in caso di insolvenza della società 1.
- > I diritti dei lavoratori alle prestazioni complementari di vecchiaia, invalidità o per i superstiti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale non vengono trasferiti.

I diritti sanciti dai contratti collettivi sono trasferiti?

Sì. I diritti sono trasferiti tranne quando un altro contratto collettivo si applica al nuovo datore di lavoro. (Art. 3.3).

Per quanto tempo sono protette le condizioni di lavoro?

Per almeno un anno. Questa è la durata minima, ma se gli Stati membri possono fissare un periodo più lungo.

Un lavoratore può rifiutare di essere trasferito?

Sì, ma in molti paesi questo può comportare violazione del contratto di lavoro. In questo caso, nella maggior parte dei paesi, il diritto del lavoro nazionale decide chi è responsabile della violazione del contratto di lavoro. Es.: Bisogna valutare se ci sono cambiamenti sostanziali nelle condizioni di lavoro e nei luoghi di lavoro.

Quali sono gli obblighi del datore di lavoro?

L'azienda 1 non deve invocare esuberi. **Nemmeno il trasferimento di attività è un motivo valido per invocare esuberi nella società 2.**

Se uno Stato membro decide in tal senso, le società 1 e 2 possono essere ritenute **responsabili in solido** a partire dal primo giorno del trasferimento per obblighi insorti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento. Tuttavia, la società 2 è la capofila.

Se uno Stato membro lo decide, la società 1 (cedente) deve **notificare** alla società 2 i posti di lavoro e le loro caratteristiche in termini di diritti e obblighi. Anche qualora la società 1 non dovesse comunicare tali informazioni, i diritti dei lavoratori rimangono protetti.

Le società 1 e 2 devono informare i rispettivi lavoratori di quanto segue:

- > Data prevista per il trasferimento
- > Motivi del trasferimento
- > Conseguenze giuridiche, economiche, sociali per i lavoratori
- > Eventuali misure previste per i lavoratori

Entrambe le società devono fornire queste informazioni **"in tempo utile", prima del trasferimento**, ai rappresentanti dei lavoratori. **IMPORTANTE:** quando sono previste "misure" per quanto riguarda i lavoratori, la consultazione deve avvenire **"al fine di ricercare un accordo"** (ma non c'è obbligo di raggiungere un accordo, dice la Corte di giustizia dell'Unione europea).

Se la società o parte di essa conserva la sua **autonomia**, lo status e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori continuano come prima del trasferimento. Tuttavia, la soglia per la nomina dei rappresentanti dei lavoratori si applica alla nuova situazione, e potrebbe comportare una riduzione del numero di mandati.

👉 Limitazioni alla protezione dei lavoratori

Se il trasferimento comporta un cambiamento sostanziale delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore (ad esempio, un luogo di lavoro molto più lontano, responsabilità inferiori, ecc.), questo costituisce violazione del contratto di lavoro in capo al nuovo datore di lavoro. (Art. 4.2).

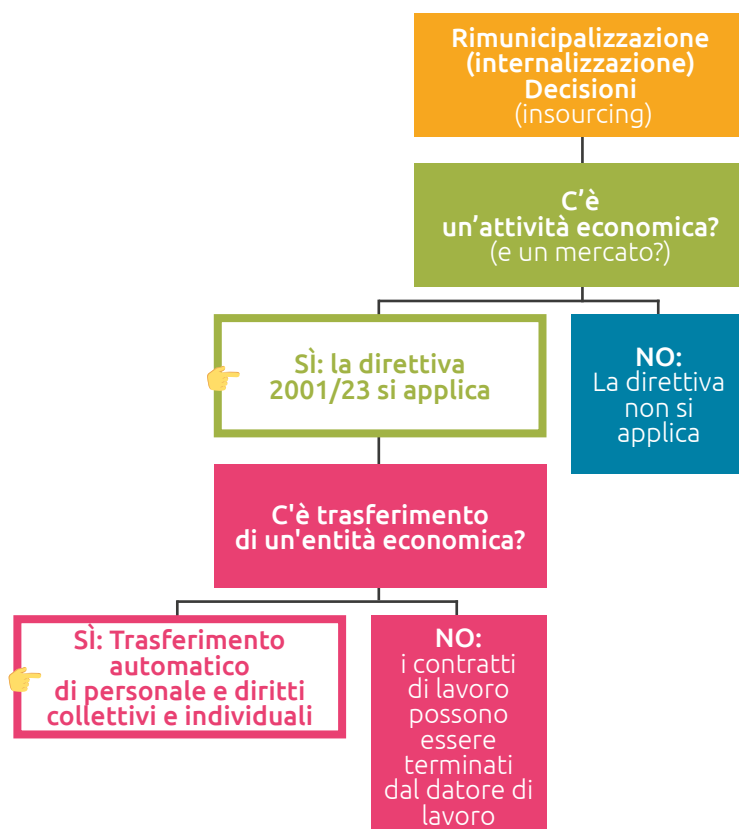
IMPORTANTE: in linea di principio, il nuovo datore di lavoro può licenziare i lavoratori in qualsiasi momento per motivi **economici, tecnici o organizzativi** come previsto dal diritto del lavoro del paese interessato. Le regole standard di licenziamento individuale o collettivo devono essere rispettate, come pure quando le condizioni di lavoro cambiano sostanzialmente (vedi sopra).

La direttiva 2001/23/CE si applica al settore pubblico?

- # Sì. La direttiva si applica a qualsiasi tipo di "impresa", indipendentemente dal fatto che sia pubblica o privata (art. 1.1).
- # **MA: l'entità deve perseguire un'attività economica, ovvero fornire beni e servizi a un mercato. Peraltro, questo non significa che l'entità deve operare a fini di lucro.**
- # **Esclusioni previste dalla direttiva: riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici, o trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici.**

Se questi criteri non sono soddisfatti, la protezione della direttiva non si applica, e non c'è trasferimento automatico del personale. Il datore di lavoro può rescindere immediatamente i contratti di lavoro secondo le pratiche standard del diritto del lavoro.

IL DIAGRAMMA SOTTOSTANTE MOSTRA COME VALUTARE SE I SERVIZI DEL SETTORE PUBBLICO SONO COPERTI DALLA LEGISLAZIONE EUROPEA SUI TRASFERIMENTI DI IMPRESE.



Nei settori ferroviario e stradale, la direttiva 2001/23/CE è ampliata!

Il regolamento UE sugli obblighi di servizio pubblico del 2007 (1370/2007, rivisto nel 2016) relativo ai servizi pubblici di trasporto di passeggeri su strada e per ferrovia stabilisce che, mentre gli Stati membri sono obbligati a rispettare pienamente la direttiva 2001/23/CE, sono anche liberi di estendere la sua applicazione. Gli Stati membri possono applicare la direttiva in casi di trasferimento in cui non sarebbe normalmente applicabile.



L'UE può imparare dalla Norvegia!

Ai sensi della direttiva 2001/23/CE, gli Stati membri non sono obbligati a recepire le norme sul trasferimento del personale per quanto riguarda i fallimenti. Benché la direttiva europea non sia vincolante per la Norvegia, il paese ha adottato una legge nazionale che fornisce ai lavoratori una rapida protezione: **in caso di fallimento di un fornitore di servizi, le autorità locali devono firmare un nuovo contratto ad hoc direttamente con un nuovo operatore per 18 mesi senza seguire le normali procedure di gara.** Dopo questo periodo, il comune può decidere se lanciare una gara d'appalto o ri-municipalizzare.



Input della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE)

Le direttive attuali e precedenti sono state e sono tuttora oggetto di una giurisprudenza importante. Nonostante la revisione, la direttiva del 2001 rimane vaga, con il risultato che la CGUE ha specificato un elenco di criteri per determinare se la legge sul trasferimento di imprese è applicabile a un cambiamento di fornitore di servizi o meno.

Criteri stabiliti dalla CGUE per uso da parte dei tribunali nazionali in caso di disaccordo sulla prosecuzione dell'occupazione e delle condizioni di lavoro:

- tipo di impresa o attività: l'entità trasferita ha una certa autonomia di funzionamento?
- se vengono trasferite o meno attività materiali quali edifici e beni mobiliari,
- valore delle attività immateriali al momento del trasferimento (per esempio: valore del marchio, brevetti, ecc.),
- se la maggior parte dei dipendenti viene rilevata o meno dal nuovo datore di lavoro,
- se i clienti vengono trasferiti o meno,
- il grado di similarità tra le attività svolte prima e dopo il trasferimento,
- eventuale periodo di sospensione di queste attività.

Tutte queste circostanze sono solo singoli fattori in quella che sarà la valutazione complessiva e **non possono essere considerati isolatamente**. Occorre considerare una serie di fattori perché la legge sui trasferimenti sia applicata a un caso specifico.

SERVIZI contro SERVIZI

I singoli settori dei servizi non presentano le stesse caratteristiche, né sono interessati da questa legislazione allo stesso modo.

Sulla base dei criteri di cui sopra, la CGUE distingue tra:

- attività basate essenzialmente sulla manodopera, come la pulizia e la sorveglianza, e
- attività basate essenzialmente su beni, come il trasporto pubblico o la ristorazione collettiva.

Nel caso di servizi basati sulla manodopera, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro **di una parte importante, in termini di effettivi e di competenze, del personale** specificamente assegnato dal suo predecessore alla prestazione dei servizi in questione può portare al mantenimento dell'identità dell'entità (quindi a un trasferimento delle condizioni di lavoro).

Rimandiamo all'allegato per maggiori informazioni sulla giurisprudenza.

CAPITOLO 2

Migliorare i diritti dei lavoratori a tutti i livelli: un approccio strategico



Purtroppo, la legislazione sul trasferimento di imprese è applicata in modo diverso da un paese all'altro. Le possibili ragioni per questo sono molteplici: mancanza di contratti collettivi, decisioni di tribunali nazionali contrarie alla giurisprudenza europea, scarsa protezione dei lavoratori da parte degli Stati membri consentita in certe situazioni dalla direttiva europea, ecc.

Resta il fatto che queste ragioni non giustificano le differenze nelle condizioni dei lavoratori. Al contrario, i lavoratori dovrebbero avere diritti simili indipendentemente dal paese in cui lavorano. Per rafforzare i diritti dei lavoratori nei paesi in cui ciò è necessario, le organizzazioni sindacali hanno diverse opzioni:

- **Identificare i soggetti interessati e fare leva:** i sindacati devono identificare la situazione degli interessati e come ottenere il loro sostegno.
- **Pianificare una serie di attività** in base alle priorità, alle attività e alle risorse e stabilire una tabella di marcia: i diversi percorsi elencati nell'esempio di Sitava qui sotto mostrano come acquisire nuovi iscritti e al contempo migliorare le loro condizioni di impiego e di lavoro.
- **Utilizzare i risultati del dialogo sociale** a livello europeo e nazionale. In diversi settori, soprattutto quelli in cui la concorrenza è forte, alcune federazioni di datori di lavoro o imprese hanno avviato un dialogo con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori per facilitare i trasferimenti. Nell'interesse delle imprese e dei lavoratori, è possibile trovare soluzioni eque per evitare inutili tensioni sul posto di lavoro.
- **Utilizzare modelli prima del trasferimento effettivo:** I sindacati devono disporre di strumenti concreti per garantire che un trasferimento sia condotto nel rispetto della legislazione e dei contratti collettivi.

a) Identificare i soggetti interessati e le possibili leve

La mappatura dei soggetti interessati è una metodologia collaudata per stabilire la posizione effettiva di un sindacato. Si raccomanda di adottare l'attività in 3 fasi successive per mappare i soggetti interessati e decidere quali azioni sono più adatte per rivolgersi a ciascuno di essi.

STRUMENTO: La mappatura

Questa metodologia, già utilizzata in diverse riunioni sindacali, è efficace e applicabile in tutti i paesi:

Lavoro di gruppo nazionale, fase n. 1

I partecipanti sono divisi in gruppi di lavoro secondo il loro numero e profilo. Ogni gruppo di lavoro ha il compito di identificare quali siano gli alleati e gli oppositori a livello nazionale qualora si intenda rafforzare la legislazione sui trasferimenti attraverso il dialogo sociale, includere i diritti di trasferimento nel contratto collettivo, o intraprendere un'azione industriale sulla questione.

Organi decisionali pubblici/parlamentari/funzionari eletti

- Livello UE
- Livello nazionale (chi sono i decisori nel vostro governo?)
- Livello regionale e locale

Formazioni organizzate dell'opposizione

- Avvocati, Studi legali
- Società di relazioni pubbliche
- Imprese (PMI, grandi aziende, multinazionali) – quali aziende non rispettano la legislazione? Con quali siete sempre in lotta?
- Associazioni di imprese, datori di lavoro e industriali (chi controlla l'associazione dei datori di lavoro?)
- Clienti

Potenziali alleati

- Organizzazioni della società civile
- ONG
- Altri sindacati
- Chiese e moschee

Altre forze organizzate

- Giornali e media
- Clienti (c'è un particolare segmento di clienti per cui è più difficile che altrove?)

Lotte politiche attuali

- Quali voti/chi ha votato come/voti presi (contratti a zero ore, contratti a breve termine)
- Identificare le date politiche importanti nei prossimi 2-4 anni.
- Quando sono le vostre contrattazioni collettive? Quando sono le elezioni del vostro consiglio di fabbrica?

Lavoro di gruppo nazionale, fase n. 2

Ciascun gruppo di lavoro identifica le azioni che può intraprendere a livello nazionale ed europeo in relazione alle seguenti quattro tematiche. Le possibili idee sono elencate sotto ogni argomento. In queste sessioni dovremmo cercare di convincere i partecipanti a impegnarsi in diverse attività.

I partecipanti dovrebbero chiedersi come possono usare queste diverse attività per rafforzare le strutture sindacali – **rafforzano/ indeboliscono le strutture sindacali?**

Dialogo sociale

- Organizzare sessioni per cercare il consenso dei datori di lavoro
- Organizzare eventi nazionali con datori di lavoro di prestigio
- Sollevare la questione in riunioni bipartite e tripartite
- Come fare leva sul comitato aziendale europeo in una multinazionale?
- Potremmo arrivare a un accordo quadro nel dialogo sociale settoriale europeo?

Azione legale

- Introdurre buoni meccanismi di risoluzione delle vertenze nei contratti aziendali per rafforzare la loro attuazione
- Organizzare incontri con possibili alleati sindacali e non sindacali su come vincere in sede di giustizia
- Utilizzare la giurisprudenza
- Coordinare le vertenze strategiche

Azione industriale (sindacalizzazione)

- Impartire agli attivisti una formazione alla sindacalizzazione
- Identificare i possibili obiettivi
- Costruire nuove strutture di rappresentanti/delegati
- Reclutare nuovi membri
- Sviluppare nuovi leader

Fare lobby presso l'UE

- Organizzare un evento UE: p.es una Giornata degli addetti alle pulizie presso il Parlamento europeo
- Avvicinarsi alle federazioni europee dei datori di lavoro
- Fare leva sul progetto RETAIN (v. più oltre)
- Ottenere un parere del Comitato economico e sociale europeo sul trasferimento di imprese
- Fare includere i trasferimenti di imprese nella rifusione della direttiva sugli appalti pubblici

Lavoro di gruppo nazionale, fase n. 3

In questa fase di lavoro di gruppo discutiamo delle risorse di cui hanno bisogno i sindacati per essere efficaci in tutti i campi:

- > Organizzatori
- > Iscritti
- > Leader sul luogo di lavoro
- > Ulteriori ricerche
- > Consulenti legali/avvocati
- > Sostegno dei politici
- > Ecc.

Chiudiamo con una discussione sul sostegno che la Federazione sindacale europea può fornire ai sindacati affiliati.

Come mettere insieme le informazioni di cui sopra?

Utilizza la tabella sottostante per riassumere i tuoi risultati:

Identifica le azioni che il tuo sindacato può intraprendere ad ogni livello

	Livello aziendale/locale	Livello nazionale	Livello europeo (CAE, comitato europeo del dialogo sociale, istituzioni europee, ecc.)
Dialogo sociale			
Azione legale			
Azione industriale			
Lobbying e campagne a livello UE			

Identifica le strutture e le azioni necessarie per neutralizzare l'opposizione o conquistarla

	Struttura	Intervento
Livello locale		
Livello nazionale		
Livello europeo		
Livello globale		

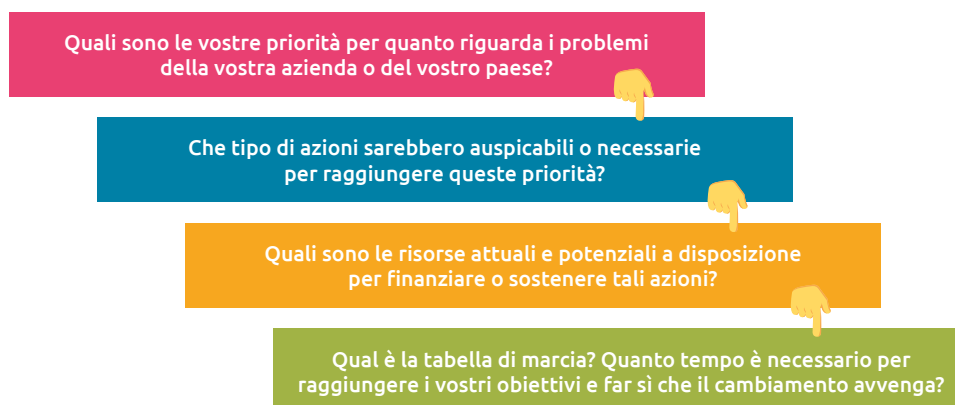
b) Pianifica le attività sulla base delle tue priorità, attività, risorse e abbozza una tabella di marcia

A prescindere dai propri obiettivi sindacali, una buona strategia è fondamentale per raggiungere il successo. È importante essere molto selettivi per evitare sovrapposizioni/moltiplicazioni che non sarebbero realistiche.

STRUMENTO: La tabella di marcia

Rispondi alle seguenti domande per costruire la tabella di marcia delle attività.

Questo esercizio è un processo, e ogni passaggio deve essere seguito:



1° passaggio: Identifica le priorità della tabella di marcia

Seleziona SOLO 2 argomenti che consideri prioritari in base al tuo profilo personale e alla tua situazione:

Identifica il numero di priorità: selezionane solo 1 o 2	Sono un rappresentante dei lavoratori e/o sindacale a livello aziendale	Identifica il numero di priorità: selezionane solo 1 o 2	Sono un rappresentante di una federazione/organizzazione sindacale nazionale
	<p>La mia priorità è:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avere più tempo per l'informazione – consultazione prima di un trasferimento 2. Proteggere meglio le mie condizioni di lavoro o il mio posto di lavoro in caso di trasferimento 3. Proteggere il mio mandato di rappresentante dei lavoratori 4. Poter rifiutare un trasferimento 5. Aumentare l'adesione ai sindacati (sindacalizzazione) per avere più potere sul luogo di lavoro 6. Portare la causa in tribunale 7. Altro: 		<p>La mia priorità è:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Negoziare o rinegoziare un contratto collettivo a livello settoriale o aziendale 2. Portare la causa in tribunale 3. Cambiare la legislazione europea o nazionale 4. Aumentare l'adesione ai sindacati (sindacalizzazione) per ottenere potere sul luogo di lavoro 5. Altro:

2° passaggio: Illustra le principali azioni che intendi portare avanti durante l'anno (per esempio, organizzare una riunione, creare una rete, incontrare i lavoratori, incontrare la direzione, assumere un avvocato, lanciare una campagna mediatica, ecc.):

➔ Azione 1:
➔ Azione 2:
➔ Azione 3:
➔ Azione 4:

3° passaggio: Identifica le principali risorse necessarie per realizzare le azioni (per esempio: supporto della federazione sindacale europea (FSE) e di Syndex, supporto finanziario, necessità di comunicazione informatica, supporto del tuo sindacato, budget della direzione, traduzioni, ecc.)

✓ Risorsa 1:
✓ Risorsa 2:
✓ Risorsa3:
✓ Risorsa 4:

4° passaggio: Calendario

Compila la tabella sottostante utilizzando le informazioni fornite ai punti da 1 a 3. Nota: l'obiettivo è di delineare la propria tabella di marcia in modo realistico.

Mese	Priorità	Azione	Risorse necessarie
GENNAIO			
FEBBRAIO			
MARZO			
APRILE			
MAGGIO			
GIUGNO			
LUGLIO			
AGOSTO			
SETTEMBRE			
OTTOBRE			
NOVEMBRE			
DICEMBRE			

Un esempio di strategia sindacale:

La strategia SITAVA

Nel 2020, il sindacato portoghese dei trasporti Sitava ha lanciato un'efficace campagna per migliorare i diritti dei lavoratori nel settore dell'assistenza a terra, un settore aperto alla concorrenza dopo l'adozione di una legislazione nel 1996 a livello europeo e più recentemente in Portogallo.

Per migliorare le condizioni dei lavoratori, e per affrontare in particolare le questioni relative al trasferimento di contratti di lavoro tra fornitori, Sitava ha deciso di spingere sia per migliorare la legge sia per adottare un contratto collettivo con i datori di lavoro. Il primo passo comportava l'organizzazione di un'azione collettiva negli aeroporti per una maggiore adesione al sindacato. Questo ha contribuito ad aumentare la pressione durante i negoziati. Una volta firmato l'accordo, il sindacato ha deciso di rivolgersi al governo, chiedendo miglioramenti legislativi per garantire la copertura dell'intero settore in tutto il paese.





Esempi di dialogo sociale a livello europeo, nazionale e aziendale

Il dialogo sociale nei CAE e nelle aziende multinazionali:

la dichiarazione congiunta ISS / UNI per salvaguardare i posti di lavoro in caso di trasferimenti di imprese

Il comitato aziendale europeo (CAE) è uno strumento appropriato per ottenere una visione globale delle politiche della propria azienda. Grazie ai CAE, i rappresentanti dei lavoratori possono confrontare le pratiche nazionali e sollevare con la direzione i loro timori per politiche aziendali squilibrate.

I CAE non sostituiscono i comitati aziendali o le organizzazioni sindacali nazionali, ma li completano. D'altra parte, non possono negoziare accordi collettivi, mentre una federazione sindacale europea o internazionale può farlo, con il supporto delle informazioni fornite dal CAE.

Una possibilità, evidenziata dall'esempio di UNI Europa riportato di seguito, è quella di fornire un quadro per le misure di ristrutturazione affinché i servizi delle risorse umane nei diversi paesi interessati si comportino in modo equo.

ISS e UNI Global Union concordano una dichiarazione congiunta intesa a salvaguardare i posti di lavoro

In una dichiarazione congiunta con UNI Global Union, il gigante dei servizi immobiliari ISS ha assicurato che nessun licenziamento o esubero forzato è previsto nel suo piano di disinvestimento globale che interesserà 100.000 lavoratori in 13 paesi.

I paesi dai quali ISS intende ritirare le sue operazioni sono Thailandia, Filippine, Malesia, Brunei, Brasile, Cile, Israele, Estonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Slovacchia, Slovenia e Romania.

Nella dichiarazione congiunta con UNI, ISS conviene:

- di applicare la direttiva 2001/23/CE sul trasferimento di imprese nei paesi dell'UE interessati, nonché la pertinente legislazione nazionale in tutti i 13 paesi.
- che nei paesi in cui non è applicabile una tale regolamento, ISS cercherà di trasferire i contratti unitamente agli effettivi coinvolti, il che significa che la forza lavoro attuale avrebbe l'opportunità di passare al nuovo proprietario o alla nuova attività.
- che non sono previsti licenziamenti o esuberi forzati in relazione al piano di disinvestimento.

Il responsabile di UNI Property Services, Eddy Stam, ha detto: "Stiamo parlando dei mezzi di sussistenza di 100.000 lavoratori, più di un quinto della forza lavoro di ISS. UNI è lieta di avere questa assicurazione scritta di cui ISS dovrà rendere conto".

Informazione e consultazione

Per dare seguito a questo progetto, UNI Europa ha anche sviluppato il progetto *"RETAIN: Far fronte al turnover della manodopera e fidelizzare il personale nei servizi di pulizia industriale, di sicurezza privata e di assistenza a lungo termine"*. Nel quadro del progetto, UNI Europa e i suoi affiliati stanno studiando come i sindacati e le aziende multinazionali possono cooperare per assicurare una maggiore ritenzione del personale e un minor turnover della manodopera.

Un CAE dovrebbe essere informato e consultato sulle politiche della multinazionale in materia di subappalto. Parimenti, un CAE potrebbe chiedere informazioni alla direzione sulle procedure e le politiche di appalto, nel rispetto delle regole di riservatezza aziendale, quando è in gioco la competitività dell'impresa.

Dialogo sociale settoriale a livello europeo

Il dialogo sociale settoriale europeo è uno strumento chiave per affrontare le questioni relative al trasferimento dei contratti di lavoro tra fornitori di servizi. In effetti, come ha spiegato la CGUE, la questione è settoriale – e il dialogo sociale settoriale può coprire tutti i paesi dell'UE. UNI Europa, per esempio, ha accettato di discutere questo tema con l'associazione europea dei datori di lavoro del settore delle pulizie e dei servizi di sicurezza privati, incorporandolo nel rispettivo nuovo programma di lavoro annuale comune.

Aspetti sociali e protezione del personale nelle gare d'appalto per servizi di trasporto pubblico ferroviario e in caso di cambiamento di operatore ferroviario (parere congiunto di ETF e CER):

"Pur avendo opinioni diverse sulla necessità di un'ulteriore liberalizzazione e apertura del mercato, le parti sociali europee condividono la conclusione che le conseguenze della concorrenza non dovrebbero incidere sulle condizioni di lavoro del personale che fornisce servizi, e che vanno imposte norme sociali vincolanti a livello nazionale, regionale, locale e/o il trasferimento obbligatorio del personale in caso di cambiamento di operatore".

EFFAT : L'esempio della ristorazione collettiva

Nel settore dei servizi di ristorazione in appalto, la questione del trasferimento del personale è all'ordine del giorno da molto tempo. Le parti sociali europee ne discutono dal 1999, con attività più mirate dal 2014 in poi. L'EFFAT ha privilegiato il dialogo sociale come strumento essenziale di progresso e per coprire il settore nel modo più ampio possibile. A seguito di un'indagine sullo stato di attuazione della direttiva 2001/23/CE nel 2015, le parti sociali hanno adottato nel 2017 raccomandazioni per promuovere il trasferimento di informazioni tra il cedente e il cessionario al fine di proteggere i posti e le condizioni di lavoro. Le parti sociali si sono anche adoperate per lavorare a monte dei trasferimenti, concentrandosi sul processo di approvvigionamento dei servizi di ristorazione.

Il 21 novembre 2017, FoodServiceEurope e EFFAT hanno adottato una raccomandazione sul trasferimento di informazioni tra datori di lavoro nel contesto di un trasferimento di impresa.

Consapevoli del fatto che la direttiva del 2001 non obbliga gli Stati membri ad adottare una legislazione su questo punto (vedi articolo 3.2 della direttiva 2001/23/CE), le parti sociali considerano estremamente importante garantire che il nuovo appaltatore disponga di tutte le informazioni pertinenti sui lavoratori trasferiti. Ci sono diverse ragioni per questo, incluse le seguenti:

- i lavoratori non saranno penalizzati e i loro diritti saranno meglio preservati;
- il nuovo operatore sarà messo in condizione di eseguire il contratto in buone condizioni.

Le parti sociali sottolineano inoltre la necessità di un trasferimento efficiente e tempestivo di informazioni tra il cedente e il cessionario. Le informazioni devono essere trasferite "in tempo utile" e il più presto possibile dopo che la decisione di trasferimento è stata formalmente presa, cioè prima che il trasferimento abbia luogo.

Le parti sociali raccomandano inoltre vivamente che questo processo di scambio di informazioni tra datori di lavoro includa anche l'informazione dei lavoratori interessati "al fine di preservare la loro capacità di intervenire con piena cognizione di causa".

Da ultimo, le raccomandazioni elencano (in modo non esaustivo) le informazioni da trasferire: informazioni su ciascun lavoratore o lavoratrice, caratteristiche del suo rapporto di lavoro (caratteristiche del contratto di lavoro, anzianità, funzioni, orario di lavoro, ...), salari e fringe benefit, visite mediche dove legalmente consentito, così come sui contratti collettivi in vigore e i contributi alla previdenza sociale.

Le parti sociali riconoscono tuttavia che le loro raccomandazioni dovrebbero essere applicate nel quadro delle disposizioni giuridiche nazionali (comprese le considerazioni sulla protezione dei dati/della privacy).

Azione a monte: influenzare i bandi di gara in direzione del "miglior valore"

Un altro esempio di successo del dialogo sociale settoriale europeo è l'adozione di strumenti che possono essere utilizzati a monte di qualsiasi processo di trasferimento. Rispecchiando un approccio adottato da altri settori (ad esempio tessile, pulizie e sicurezza) all'inizio degli anni 2000, le parti sociali europee della ristorazione collettiva hanno pubblicato una guida intitolata *"Scegliere il miglior valore nell'appaltare i servizi alimentari: una guida per le organizzazioni clienti pubbliche e private"*.

Questa guida ricorda agli acquirenti di servizi, siano essi scuole, ospedali e aziende, che il rispetto del diritto del lavoro e dei contratti collettivi è un criterio fondamentale da includere nei loro bandi di gara. Secondo la guida, i bandi di gara dovrebbero richiedere il rispetto della pertinente legislazione nazionale e dei contratti collettivi che attuano la direttiva 2001/23/CE.

Dialogo sociale settoriale a livello nazionale

La contrattazione collettiva è probabilmente lo strumento più efficace per migliorare la protezione dei lavoratori a integrazione della direttiva europea del 2001. È il miglior modo possibile per allineare la legislazione alla realtà del luogo di lavoro. Ma la contrattazione collettiva dipende dalla rappresentatività delle parti sociali, che può essere debole in alcuni settori e paesi.

Molti contratti collettivi stabiliscono dettagliatamente le condizioni che regolano un trasferimento (ad esempio, se è accettabile un cambiamento dell'ubicazione geografica del luogo di lavoro e fino a che punto può costituire un cambiamento sostanziale delle condizioni di lavoro, il che a sua volta implica una rescissione del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro) e i diritti trasferibili da un datore di lavoro all'altro. Un contratto collettivo può, per esempio, escludere la continuità del grado di un supervisore o, al contrario, rafforzare la protezione dei lavoratori escludendo gli esuberanti per motivi economici (Belgio, settore delle pulizie industriali).

¹ Per i servizi di pulizia, la guida UNI Europa / EFCI: <http://www.cleaningbestvalue.eu/the-guide.html>

Per i servizi di sicurezza, la guida UNI Europa / CoESS: <http://www.securebestvalue.org>

Per la ristorazione collettiva, https://contract-catering-guide.org/wp-content/uploads/2019/09/Catering-Services_Best-Value-Guide_EN_Web.pdf

L'esempio spagnolo: nel settore dei servizi di assistenza a terra, le parti sociali spagnole hanno concordato di adottare criteri aggiuntivi per identificare se un cambio di fornitore comporta un trasferimento dei contratti e delle condizioni di lavoro.

In Spagna, il contratto collettivo del settore dell'assistenza a terra include un meccanismo preciso per identificare i lavoratori il cui contratto sarà trasferito:

- Il capitolo XI del contratto riguarda i trasferimenti ("surrogación"), e prevede che: "Al fine di determinare la percentuale di attività trasferita, si tiene conto del numero di aeromobili oggetto del trasferimento, diviso per il numero totale di aeromobili serviti dall'operatore cedente, entrambi su un periodo di attività di dodici mesi o, se inferiore a dodici mesi, in relazione al tempo effettivamente operato. Il calcolo del numero di aeromobili si basa sull'ultima tabella ponderata delle "tariffe massime applicate dagli agenti di assistenza a terra per i servizi di piazzale", pubblicata da AENA" (art. 63). "Per i servizi di carico e di posta, si utilizza lo stesso metodo, ma prendendo come riferimento i chilogrammi di merce e di posta" (art. 64).
- "(...) Al momento di determinare la quota di attività perduta, e conformemente alle sezioni precedenti del presente documento, tale quota sarà applicata per tipo di contratto e successivamente per categoria di lavoro, sulla base del personale in essere coinvolto nell'attività presso il centro di lavoro dell'ente interessato, compresa la parte proporzionale della sua struttura, al momento in cui tale ente è debitamente informato del cambiamento del servizio, conformemente ai requisiti stabiliti nel presente documento. L'applicazione dei criteri di cui sopra determinerà il numero di lavoratori da surrogare, purché acconsentano, arrotondando le frazioni superiori a 0,5; e le frazioni decimali inferiori a 0,5".

CAPITOLO 3

Conclusioni e raccomandazioni



a) Affrontare la situazione

Lo scopo di questo opuscolo è quello di promuovere la comprensione della legislazione in vigore a tutela dei lavoratori del settore privato e pubblico in caso di cambiamento del fornitore di servizi da parte di un cliente o in caso di outsourcing o insourcing della fornitura di servizi. Per una comprensione più dettagliata delle poste in gioco e delle possibilità di azione, può essere necessario leggere **l'allegato** contenente i rapporti settoriali e la giurisprudenza pubblicati nell'ambito del progetto "L'influenza dei lavoratori sull'outsourcing, i processi di gara e il trasferimento dei contratti di lavoro: occhio alle disuguaglianze!"

Questi rapporti, e in particolare i sondaggi presso i rappresentanti sindacali, concludono che:

- 1) **I lavoratori meglio protetti sono quelli che beneficiano di contratti collettivi specifici a livello settoriale sul trasferimento di personale tra fornitori.** I datori di lavoro che rifiutano di entrare in trattative con le organizzazioni sindacali dovrebbero rivedere la loro posizione nell'ottica di promuovere un equo sviluppo del settore e instaurare condizioni di parità tra datori di lavoro. Gli strumenti di soft regulation, come le dichiarazioni congiunte e le guide al miglior valore, hanno un impatto positivo e dovrebbero essere adottati e promossi da entrambe le parti settoriali.
- 2) **Le trasposizioni nazionali degli Stati membri lasciano a desiderare:** La legislazione europea rivista nel 2001 è necessaria; essa fornisce protezione ai lavoratori per almeno un anno. Tuttavia, la maggioranza degli Stati membri ha recepito la direttiva ai livelli minimi, raramente rafforzando i diritti dei lavoratori. Il diritto nazionale non fornisce quindi una protezione soddisfacente. Gli Stati membri dovrebbero rivedere la rispettiva legislazione in vigore e promuovere soluzioni settoriali, anche attraverso il dialogo sociale al livello più efficace.
- 3) **È possibile espandere l'attuale legislazione europea:** Come dimostra il regolamento sugli obblighi di servizio pubblico nel settore dei trasporti, che estende le possibilità di applicazione della direttiva 2001/23/CE, garantire i posti e le condizioni di lavoro dei lavoratori non formalmente protetti dalla direttiva è possibile. Ma nella pratica questa estensione non è, nella stragrande maggioranza dei casi, utilizzata dagli Stati membri.
- 4) **Adire le vie legali non può essere l'unica soluzione:** La giurisprudenza della CGUE prevede una serie di criteri in base a cui si può attivare la protezione dei lavoratori contro la perdita del lavoro e la messa in discussione delle condizioni di lavoro tra due datori di lavoro. Tuttavia, questo approccio è limitato da almeno quattro fattori:
 - a. Alcuni avvocati non conoscono la giurisprudenza europea. Questo dà luogo a numerosi problemi preliminari e allunga così i procedimenti a scapito di coloro il cui posto di lavoro è in gioco. In alcuni casi, può anche portare a decisioni giudiziarie sbagliate. Gli avvocati dei sindacati dovrebbero anch'essi portare più casi dinanzi al tribunale per far rispettare i diritti dei lavoratori nel quadro di trasferimenti.
 - b. Il ricorso a una sentenza giudiziaria non sempre è una soluzione soddisfacente perché posiziona il lavoratore come attore, imponendogli così l'onere della prova. Ma il lavoratore non ha necessariamente a disposizione le informazioni necessarie sul o sui datori di lavoro per argomentare la sua causa.
 - c. La lunga giurisprudenza e il numero delle cause dimostrano che la legislazione attuale è vaga e contiene scappatoie. Inoltre, offre una protezione insufficiente, costringendo in molti casi le vittime a chiedere l'interpretazione di una corte.
 - d. Altre soluzioni potrebbero essere incoraggiate dalla legislazione europea e nazionale: in diversi paesi, le parti sociali nazionali hanno istituito procedure congiunte di conciliazione e/o arbitrato nei contratti collettivi che danno risultati soddisfacenti e rapidi.
- 5) **Il dialogo sociale europeo è rilevante:** Prendendo in considerazione sia i buoni risultati dei comitati del dialogo sociale settoriale europeo sia la giurisprudenza della CGUE che si basa su specificità settoriali (in relazione all'elenco dei criteri utilizzati per identificare i casi di trasferimento per cui si può invocare la protezione dei lavoratori), gli accordi quadro settoriali europei sul trasferimento del personale potrebbero senza dubbio migliorare considerevolmente la protezione dei lavoratori, stabilendo al contempo condizioni più eque per le aziende.

b)

Occorre rivedere la direttiva 2001/23/CE?

Sebbene la direttiva europea del 2001 affermi, nel suo preambolo, che "sussistono differenze negli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in questo settore e occorre attenuare tali differenze" (considerando 4), la CGUE afferma nella causa Telecom Italia (causa C-458/12) che la direttiva "non è intesa a stabilire un livello uniforme di protezione per il lavoratore nell'UE" ma piuttosto a garantire che il lavoratore abbia presso il nuovo datore di lavoro lo stesso livello di protezione che aveva presso il precedente secondo le norme dello Stato membro interessato.

Nel loro progetto biennale "Influenza dei lavoratori sull'esternalizzazione, i processi di appalto e il trasferimento dei contratti di lavoro: occhio alle disuguaglianze!" (2020 - 2021), EFFAT, EPSU, ETF e UNI Europa, con il supporto di Syndex, hanno identificato le differenze chiave tra i paesi nell'interpretazione della legge da parte dei tribunali nazionali e l'impatto dei contratti collettivi.

La legislazione europea è debole nel senso che molti articoli "possono" aprire la porta a un recepimento di basso profilo da parte degli Stati membri:

- Gli Stati membri **possono** prevedere che, dopo la data del trasferimento, il cedente e il cessionario siano responsabili in solido (Art. 3.1): la responsabilità solidale è una questione importante non solo per le questioni occupazionali ma anche per i contributi di sicurezza sociale che incidono sui diritti dei lavoratori e sulle prestazioni sociali. Allo stesso tempo, le differenze tra i paesi su questa materia hanno un impatto sulla concorrenza tra fornitori nel mercato interno, specialmente quando i fornitori operano a livello transfrontaliero.
- Gli Stati membri **possono** adottare misure appropriate per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che gli saranno trasferiti (art. 3.2): questa informazione è di grande importanza e dovrebbe essere resa obbligatoria per salvaguardare il trasferimento dei contratti di lavoro e i mandati dei rappresentanti dei lavoratori. Inoltre, la documentazione può servire come input per le procedure di informazione e consultazione nelle aziende in cui esiste un consiglio di fabbrica e/o una presenza sindacale.
- Gli Stati membri **possono** limitare il periodo di osservanza dei (...) termini e condizioni a condizione che non sia inferiore a un anno (art. 3.3): quasi tutti gli Stati membri hanno adottato un approccio minimalista di un anno.
- Gli Stati membri **possono** prevedere che la protezione non si applichi a talune categorie delimitate di lavoratori non coperti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri in materia di tutela contro il licenziamento (art. 4).
- Uno Stato membro dell'UE **può** prevedere che le liquidazioni in procedura fallimentare siano coperte dalla direttiva; in caso contrario questa non si applica. Quando uno Stato membro decide che la direttiva si applica in questo contesto, quello Stato può annacquare la protezione dei lavoratori se (i) i debiti (retribuzione non pagata e risarcimento) dei lavoratori sono protetti dal diritto nazionale o (ii) modifiche alle condizioni dei lavoratori possono essere concordate tra i rappresentanti dei lavoratori e il nuovo datore di lavoro, a condizione che queste siano destinate a salvaguardare le opportunità di occupazione garantendo la sopravvivenza dell'impresa (articolo 3 della direttiva).



Il subappalto ha registrato una crescita inaspettata negli ultimi due decenni, molto spesso a spese dei diritti dei lavoratori e dei posti di lavoro. **EFFAT, EPSU, ETF e UNI Europa si incontreranno la Commissione europea e la inviteranno ad analizzare i punti presentati in questo opuscolo e ad aprire un dibattito sulla revisione della direttiva 2001/23/CE. In questa direzione, chiediamo un immediato aggiornamento della valutazione dell'impatto della direttiva 2001/23/CE che aiuti i comitati del dialogo sociale settoriale europeo ad affrontare la questione in modo efficiente.**

Questo opuscolo è stato redatto nel 2021 da Syndex Europe & International ed è stato commissionato da ETF, EFFAT, EPSU e UNI Europa con il sostegno finanziario delle istituzioni europee.

Questa pubblicazione è soggetta a copyright. Tutti i diritti riservati per Syndex, ETF, EFFAT, EPSU e UNI Europa. Syndex, ETF, EFFAT, EPSU e UNI Europa possono affermare con certezza che i consigli e le informazioni contenuti nella presente pubblicazione sono ritenuti veri e accurati alla data della pubblicazione. Non danno una garanzia, espressa o implicita, rispetto al materiale contenuto in questa sede né per eventuali errori o omissioni che possono essere stati fatti.

Layout: gratgrat.be



Con il supporto delle
istituzioni dell'Unione europea



Syndex Europe & International

Bld du Roi Albert II, n. 5
1210 Bruxelles
BELGIO