

WEBINAR ETUI – EU-UK TRADE AND COOPERATION AGREEMENT (TCA)

Lo scorso 9 febbraio si è tenuto un webinar ETUI in collaborazione con l'ETUC avente ad oggetto il nuovo Accordo Commerciale e di Cooperazione UE-UK (in inglese, TCA).

Si tratta di un accordo commerciale allargato alla materia degli investimenti di “terza generazione”, essendo molto più esteso nelle finalità e contenuti rispetto agli accordi multilaterali o Euro-unionisti di prima generazione (Free Trade Agreement -FTA, si veda ad esempio il trattato con il Canada CETA).

Il **prof. Countouris**, Direttore di Ricerca dell'ETUI, ha inaugurato la sessione introducendo il proprio Report circa il prossimo Accordo Commerciale UK-UE, attualmente in via di negoziazione.

La sostanza dell'accordo include la materia della tutela dei lavoratori, in particolare attraverso tre clausole: La prima è l'art. 3.8 par. 6 contiene una clausola di non regresso degli standard lavorativi rispetto ai vantaggi commerciali e di investimento dell'accordo. Riflette i valori dell'European Social Mode, salvaguardando i regolamenti e l'acquis comunitario. Art. 3.9.9 par. 2 obbliga “*effectively*” al rispetto, promozione e implementazione standard lavorativi e le convenzioni OIL, inclusa l'European Social Charter. Si tratta di testi sottoscritti e ratificati dal Regno Unito, ma resta il bisogno di una tutela costante dal momento che vi è un'importante lista di obblighi giuridici la cui implementazione è raramente rispettata. La terza è l'art. 3.9.9. par 5, che riprende il comma 2 specificando che tali obbligazioni sono sottoscritte prescindendo da relazioni commerciali o rapporti di investimenti.

Un altro punto chiave sollevato dal relatore è la debole implementazione di accordi collettivi nel Regno Unito, uno degli stati più popolosi dell'Europa occidentale ma così poco coperto in termini di contrattazione.

L'implementazione della Brexit ha senza dubbio inasprito le condizioni di lavoro dei lavoratori. Questo soprattutto per via di restrizioni commerciali che hanno posto in sofferenza il comparto sanitario, in termini di reperibilità di medicinali e di materiale medico. Per tale motivo, un accordo commerciale con l'Unione è il ben accolto dall'esperto. Tuttavia, è stata sottolineata la circostanza che la clausola di regresso resta ancorata al “*trade effect requirements*” del TCA, ovvero non può essere fatta valere quando potrebbe condurre a restrizioni quantitative o qualitative agli scambi.

Come secondo relatore è intervenuto il **prof. Ortino**, King's College University di Londra dipartimento giurisprudenza, che ha cercato di spiegare i meccanismi di implementazione inseriti nel TCA.

Il TCA, la cui entrata in vigore è prevista nel 2026, stabilisce un nuovo *level plain field* aperto alla libera concorrenza degli operatori economici, ma persino le rubriche dei capitoli sottolineano l'importanza dello sviluppo sostenibile (e degli SDGs ONU) di scambi e investimenti. Si tratta di un punto importante al fine dell'interpretazione delle norme in quanto aprono all'apertura dei lavoratori ponendoli sullo stesso piano degli interessi economici.

In particolar modo, il *trade effect* menzionato dal primo speaker resta un problema da considerare attentamente, soprattutto considerando le prassi dei tribunali arbitrali che abbiamo visto all'azione per i Trattati di libero scambio con il nord America. Tuttavia, l'obbligo assunto di conformità alle Convenzioni OIL non è vincolato a tale clausola, ragion per cui vi sono basi per essere ottimisti sulla loro applicazione.

Il meccanismo di *enforcement* si basa su una struttura intergovernativa per comitati intergovernativi, con spazio anche per le formazioni sociali in appositi forum. Per quanto l'implementazione resta nelle mani dei governi Parti dell'accordo, è importante sottolineare come questo TCA non segua la prassi comuni alle FTA perché il meccanismo di risoluzione controversie (DSR) non è affidato a un tribunale arbitrale e dunque non forma giudicato. Questo è un problema in termini di certezza del diritto, ma sottrae alla prassi arbitrale le dispute lavorative, prassi che spesso ha una visione troppo ristretta sulla scopo dell'accordo e il diritto applicabile; inoltre, è comunque fornito di una serie di rimedi, temporanei e non, che restano azionabili dagli Stati – come le sanzioni – conferendo potere contrattuale alle parti lese se supportate dal governo.

Quello che non è chiaro è come il meccanismo possa essere utilizzato per assicurarsi che le Parti applichino integralmente gli standard giuslavoristi internazionali. In altre parole: non sembra efficace per perseguire le gravi

violazioni sistematiche delle Parti contraenti, ma solo per eventuali dispute fra imprese. Inoltre, non sono previsti meccanismi di risposta-rapida (come nella prassi NAFTA) o la possibilità di azionare il meccanismo da associazioni di interesse e categoria, come i sindacati.

Terza relatrice è stata la **dott.ssa Claes-Mikael Ståhl** della Commissione ETUC. La dott.ssa ha sottolineato come la dialettica della Brexit era proprio volta all'idea di cancellare l'acquis comunitario anche in materia giuslavorista, o altri regolamenti come la GDPR sulla privacy. Grazie a questo accordo le parti sociali hanno di nuovo uno strumento per ancorare lo Stato e il Governo alle proprie responsabilità.

Un altro punto richiamato è quello sollevato da il prof. Ortino circa la partecipazione effettiva ricopribile dalle parti sociali, e pertanto la collaborazione ETUI-ETUC è vitale per costruire nuovi spazi in tal senso partendo da uno studio approfondito dell'accordo sin da subito.

Nel panel è intervenuto anche l'**on. Bernd Lange**, Vice Presidente del gruppo S&D del Parlamento Europeo. Il PE è fiero del lavoro fatto con il nuovo TCA in ragione del fatto che si tratta di un accordo senza precedenti nel suo campo, il quale costituisce il primo passo verso nuove relazioni con il Regno Unito.

Il panel di risoluzione dispute, gli standard richiamati, il sistema di sanzioni e le altre caratteristiche richiamate nella discussione sono strumenti adeguati per assicurare l'efficacia dell'accordo. Al tempo stesso, il Parlamento ha adottato una Risoluzione dove si richiede un maggior coinvolgimento dei sindacati quando un problema di politica sociale e lavorativa è sollevato nel contesto del TCA, pertanto assicura che il Parlamento farà sentire la propria voce su questo punto, soprattutto richiedendo di permettere il loro interesse ad agire a tutela dei propri iscritti.

La sostenibilità dello sviluppo economico nei Trattati Commerciali è considerato essenziale e prioritario nella visione politica del Parlamento, ed è per questo che si è richiesto, attraverso i lavori della Commissione Parlamentare per il Commercio ([link](#)) ambizione alla Commissione nei confronti dei negoziati e delle consultazioni.

La successiva discussione è stata invece moderata dal **prof. Keith Ewing**, sempre dal King's College di Londra, e dalla prof.ssa **Tonia Novitz**, esperta della Università di Bristol.

In particolare, la prof.ssa Novitz ha portato la propria esperienza relativa alle vicende del FTA intercorrente tra EU-Korea. Nel 2021 è stato pubblicato un report avente ad oggetto le dispute commerciali nel quadro dell'EU-Korea FTA. Si tratta di un Accordo siglato nel 2011 che riflette una visione della materia non più accettabile, ragion per cui il Parlamento ne richiede a gran voce la revisione.

Tale testo non fa alcun riferimento all'European Social Charter, e i sistemi giuslavoristi delle due parti sono nettamente agli antipodi, geograficamente e qualitativamente dal momento che la legislazione coreana prevede il carcere per alcuni casi di esercizio del diritto di sciopero. Le violazioni riscontrate degli standard lavorativi – platform workers, disparità salariali ec. – sono state varie, e la ETUC e la società civile sono stati coinvolti nelle pressioni alla Commissione Europea. Tuttavia, tale Trattato prevedeva proprio un meccanismo DSR basato su Comitati le cui decisioni non erano vincolanti, come il TCA. Per quanto le preoccupazioni sui panel arbitrari siano comprensibili e cogenti, basandoci su questa esperienza un meccanismo basato su Committee non vincolanti potrebbe far insorgere complicazioni nella protezione dei lavoratori.

Andrea Mosca

(collabora con Dipartimento Internazionale FPCGIL)