

La Carta dei diritti fondamentali: un testo essenziale per i diritti sociali e sindacali

- I. Introduzione : una Carta essenziale per tutti i lavoratori europei
- II. Contesto storico : come è stata elaborata la Carta ?
- III. I limiti della Carta : cosa la CES non è riuscita ad ottenere ?
- IV. Cosa mi può offrire la Carta, in quanto lavoratore europeo ?
- V. Una carta giuridicamente vincolante

La Carta dei diritti fondamentali riveste un'importanza capitale per l'evoluzione dell'Unione europea (UE), e quindi per il movimento sindacale e le politiche sociali comunitarie. Per la prima volta dalla creazione della Comunità economica europea nel 1957, la Carta espone in un solo testo l'insieme dei diritti sociali, economici, civili e politici di tutti i cittadini europei. È il solo testo di questo tipo a livello internazionale. Si tratta dei diritti, dei principi e dei valori inalienabili di cui le istituzioni dell'UE devono tenere conto quando emanano e applicano il diritto europeo.

Benché non sia stata integrata nei trattati dell'UE (che costituiscono la base giuridica dell'azione dell'Unione), la Carta dei diritti fondamentali è un elemento importante del progetto di Trattato costituzionale dell'UE. Dal 2000, la Carta ha avuto un impatto crescente sui lavori di tutte le istituzioni dell'UE, compresi i tribunali europei, poiché gli avvocati generali vi hanno fatto riferimento in un certo numero di casi.



I Introduzione: **una carta essenziale per tutti i lavoratori europei**

Cosa dice la Carta ?

La Carta dei diritti fondamentali dell'UE riguarda sei categorie di diritti: la dignità, le libertà, l'uguaglianza, la solidarietà, la cittadinanza e la giustizia.

Tali capitoli contengono le disposizioni che costituiscono i fondamenti del diritto del lavoro e delle relazioni industriali in Europa, comprendendo i diritti sindacali e sociali e i diritti in materia di impiego: la chiave di volta della missione del movimento sindacale.

Perché i lavoratori europei hanno bisogno della Carta dei diritti fondamentali ?

Dal momento della sua costituzione, l'Unione europea è stata considerata essenzialmente un'entità economica, basata sulla cooperazione economica e su un mercato e una moneta unici. La prosperità economica è necessaria al progresso sociale, ma questo modello di unità economica e sociale può funzionare correttamente solo se i frutti della crescita vengono ripartiti in modo equo.

Ci sarebbero voluti tempo e molta energia per cominciare a prendere in considerazione le questioni sociali. L'adozione della Carta dei diritti fondamentali nel 2000 ha rappresentato una svolta per i cittadini, i lavoratori e le organizzazioni sindacali.

Perché i diritti fondamentali sono importanti a livello europeo ?

La Carta dà una legittimità morale all'UE in quanto entità politica. Esprime valori condivisi che costituiscono la base della nostra società democratica. Stabilisce diritti e responsabilità per le parti sociali e i lavoratori.

La creazione di norme sociali a livello europeo è un aspetto molto importante del rafforzamento e dello sviluppo della dimensione sociale dell'integrazione europea. Se i cittadini europei non percepiscono alcun miglioramento tangibile delle loro condizioni di vita quotidiane, è in gioco tutta la costruzione futura del progetto europeo.

Infine, in una situazione d'instabilità sociale, è più importante che mai avere la sicurezza che i sindacati saranno in grado di ottenere i diritti che in quel momento non sono garantiti. La Carta contribuisce a tale obiettivo.

Quali altri diritti fondamentali rivendica il movimento sindacale ?

Oltre a ciò che è già compreso nella Carta, i sindacati europei rivendicano :

- il diritto di lavorare per tutti, senza discriminazioni ;
- politiche attive in materia di mercato del lavoro, destinate a sostenere i lavoratori in caso di ristrutturazioni e delocalizzazioni (come nei paesi nordici), sia tramite il diritto alla formazione continua che tramite l'apprendimento lungo tutto il corso della vita, tramite l'aiuto ai lavoratori anziani per reintegrare il mercato del lavoro o i diritti alla pensione per tutti ;
- il diritto ad un reddito minimo per tutti i lavoratori europei, a seconda delle norme vigenti nei rispettivi paesi.

La Carta è un punto di partenza o un punto d'arrivo ?

Per il movimento sindacale europeo, la Carta è un trampolino, non un punto d'arrivo.

La Carta garantisce diritti universali e inalienabili. Garantisce, in particolare, il diritto all'azione collettiva che, come dimostra il recente caso "Vaxholm" (Laval) in Svezia, è essenziale per i sindacati. Nella città di Vaxholm, il sindacato svedese Byggnads e altri sindacati affiliati a LO, organizzazione affiliata alla Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno preso misure destinate a protestare contro l'assunzione, da parte dell'impresa edile Laval, di lavoratori lettoni a salari e condizioni di lavoro notevolmente inferiori agli standard svedesi. Come segnalato dal sindacato, tale situazione mina i contratti collettivi svedesi e costituisce un caso evidente di dumping sociale, che contrasta con quanto raccomandato dall'UE in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro dei cittadini degli Stati membri più poveri.

Il Contesto storico: come è stata elaborata la Carta ?

Dicembre 1999 – Ottobre 2000 : redazione della Carta dei diritti fondamentali da parte della prima Convenzione dell'Unione europea.

Dicembre 2000 : 60 000 lavoratori rispondono all'appello della CES e manifestano a Nizza durante il Consiglio europeo per chiedere che la Carta sia vincolante.

Dicembre 2001 : il Consiglio europeo di Laeken (Belgio) decide di creare una seconda Convenzione per redigere un Trattato costituzionale.

Luglio 2003 : fine dei lavori della seconda Convenzione e consegna del testo alla presidenza del Consiglio dell'Unione europea ;

Ottobre 2003 – Ottobre 2004 : conferenza intergovernativa (CIG) incaricata di elaborare il testo finale del Trattato costituzionale.

29 ottobre 2004 : firma a Roma del Trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa e apertura del periodo delle ratifiche. La Carta dei diritti fondamentali è inclusa nella parte II del Trattato.

La CES ha difeso e sostenuto attivamente la ratifica del trattato costituzionale.



III I limiti della Carta : cosa la CES non è riuscita ad ottenere ?

Alcuni importanti diritti dei lavoratori non sono contemplati dalla Carta. La CES aveva proposto :

- Il riconoscimento dei diritti transnazionali dei lavoratori (cioè il diritto all'informazione e alla consultazione all'interno dell'azienda; la libertà di riunione e associazione; le convenzioni e azioni collettive, segnatamente il diritto allo sciopero) rispettando pienamente i sistemi nazionali di negoziazione e di azioni collettive ;
- Diritti autonomi per le parti sociali a livello europeo e transfrontaliero ;
- L' obbligo, per gli Stati membri, di rispettare i diritti equivalenti nell'ambito degli strumenti europei e internazionali.



IV Cosa mi può offrire la Carta, in quanto lavoratore europeo ?

La Carta garantisce i diritti sindacali e sociali, nonché i diritti del lavoro

1. Diritti sindacali

Articolo II-72 : Libertà di riunione e di associazione

Articolo II-87 : Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa

Articolo II-88 : Diritto di negoziazione e di azioni collettive

2. Diritti sociali

Articolo II-81 : Non discriminazione

Articolo II-83 : Parità tra uomini e donne

Articolo II-94 : Sicurezza sociale e assistenza sociale

Articolo II-95 : Protezione della salute

3. Diritti al lavoro

Articolo II-75 : Libertà professionale e diritto di lavorare

Articolo II-90 : Tutela in caso di licenziamento ingiustificato

Articolo II-91 : Condizioni di lavoro giuste ed eque

Articolo II-92 : Divieto del lavoro minorile e protezione dei giovani sul luogo di lavoro

Incoraggiando il dialogo sociale e il coordinamento della politica dell'occupazione, la Carta potrà incidere sulla vita quotidiana dei cittadini europei.

Come i cittadini e sindacati esercitano questi diritti ?

I cittadini o le organizzazioni che reputano minacciati i loro diritti fondamentali, devono, prima di tutto, adire un tribunale nazionale. Se necessario, il giudice può sottoporre la questione alla Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE). Inoltre, la Carta permette alla Commissione europea di denunciare più facilmente gli Stati membri se sospettati di abuso.

La Carta riguarda anche il modo in cui i governi nazionali traspongono e applicano le leggi comunitarie.

Dal 2000, sempre più cittadini europei fanno riferimento alle disposizioni della Carta nelle domande e nelle denunce indirizzate al Parlamento europeo e alla Commissione.

Esempi concreti di casi in cui la Carta può migliorare i miei diritti di lavoratore

Gli esempi che seguono illustrano l'impatto potenziale di una Carta legalmente vincolante nella risoluzione o nella prevenzione dei conflitti sociali.

Vittoria a Saint-Nazaire: rispetto dei diritti e non discriminazione dei lavoratori polacchi

La Carta vieta qualsiasi forma di discriminazione sulla base della nazionalità (articolo II-81). Dopo un primo successo ottenuto nell'agosto del 2005, 21 dipendenti polacchi dell'impresa Gawa (produttrice di materiali isolanti), che lavoravano in subappalto presso i **Chantiers de l'Atlantique** a Saint-Nazaire, in Francia, hanno ottenuto gli stipendi arretrati e il riconoscimento dei loro diritti all'occupazione. L'accordo, concluso a seguito di uno sciopero di un giorno promosso dalla CGT (Confédération Générale du Travail) francese il 2 dicembre 2005, ha permesso di ottenere il pagamento delle somme dovute come il salario, le ferie pagate, gli straordinari, ecc., nonché l'applicazione retroattiva di tutta una serie di diritti previsti dalla convenzione collettiva dei metalmeccanici del dipartimento Loire-Atlantique (ore di lavoro, trasferta, ecc.).

Non si tratta solo di una vittoria sullo spirito del progetto di direttiva "servizi" ma anche di un successo nello spirito della Carta dei diritti fondamentali.

Italia: la discriminazione nei confronti dei lavoratori temporanei sfida lo spirito della Carta

La Carta garantisce condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo II-91).

“Lavoro con persone che parlano di assemblee sindacali, di contratti collettivi, di ferie pagate, di premi e tredicesime. Faccio lo stesso lavoro, ma non sono tutelata contro il licenziamento e i ricatti. L'anzianità non mi è riconosciuta. Vorrei avere garanzie in caso di malattia e maternità, senza il rischio di perdere lavoro e stipendio. Vorrei godere delle ferie pagate e guardare alla pensione in modo positivo “. “ In dieci anni, ho cambiato lavoro almeno una decina di volte e ho avuto una ventina di datori di lavoro. Ho dovuto lavorare la domenica, non ammalarmi né programmare un giorno di ferie “.

Le storie di Sabina e Roberto, due giovani di 29 e 31 anni, mostrano chiaramente quello che succede in Italia dopo l'approvazione della legge 30. Questa legge ha reso precaria l'occupazione dei giovani e ne ha reso più complicata l'entrata nel mercato del lavoro. Di fatto, la legge crea discriminazione in materia di stipendi, orari e condizioni di lavoro fra lavoratori assunti con contratti stabili, da una parte, e lavoratori "a progetto", a tempo parziale, interinali ecc., previsti dalla legge 30. Tutto ciò è contrario allo spirito e alle disposizioni della Carta dei diritti fondamentali.

Nuovo contratto di assunzione in Francia – licenziamento ingiustificato

La Carta tutela i lavoratori in caso di licenziamento ingiustificato (articolo II-90). Una legge datata luglio 2005, che creava un nuovo tipo di contratto di lavoro, il cosiddetto "contrat de nouvelle embauche" (CNE), riservato alle imprese con meno di 20 dipendenti, si prende gioco delle leggi sul licenziamento. Nel corso dei primi due anni, il lavoratore può essere licenziato senza motivo, senza che il datore di lavoro possa addurre una "causa reale e seria" come previsto dal diritto francese in altri tipi di contratto a tempo indeterminato o di breve durata.

Rafforzare la parità fra donne e uomini in materia di lavoro

La Carta dichiara (articolo II-83): "La parità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e di retribuzione." In tutta l'UE, il divario fra la retribuzione oraria media degli uomini e quella delle donne è cambiato poco dal 1998, ossia circa il 15% per le donne. Anche il tasso di disoccupazione femminile è più elevato. Benché la parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore sia già un dato assunto nel diritto comunitario, la Carta fa dell'uguaglianza un diritto fondamentale per tutti i cittadini europei.

Difendere l'azione collettiva

La Carta garantisce la libertà di riunione e associazione (articolo II-72). Negli ultimi anni, alcuni governi dell'UE hanno introdotto alcune leggi finalizzate a limitare i diritti sindacali all'azione collettiva, ad esempio introducendo rigide e complicate procedure di autorizzazione degli scioperi o vietando azioni di solidarietà. Tali misure possono tradursi in ingerenza negli affari interni dei sindacati, ostacolarne il riconoscimento da parte dei datori di lavoro, limitare l'accesso dei sindacalisti nei luoghi di lavoro o, ancora, limitarne le possibilità di iniziativa.

Un modello mondiale di diritti fondamentali

Quando la Carta sarà giuridicamente vincolante, l'UE sarà più forte per formulare rivendicazioni politiche, civili, sociali e ambientali in sede di negoziati, convenzioni e trattati internazionali. Questo aspetto rivestirà un'importanza cruciale per i lavoratori di tutto il mondo, in particolare nei paesi in via di sviluppo. Ad esempio, nel corso dell'ultima riunione ministeriale dell'Organizzazione mondiale del Commercio, a Hong Kong, i negoziatori dell'UE avrebbero potuto appoggiarsi alla Carta per adottare un atteggiamento più fermo e difendere un trattamento equo nonché norme sociali e ambientali negli accordi commerciali.



V Una Carta giuridicamente vincolante

Quando la Carta dei diritti fondamentali entrerà a far parte del diritto comunitario, diventerà giuridicamente vincolante (o “giustiziabile”) in tutti gli Stati membri, che sono tenuti a riconoscere il primato del diritto europeo. Il valore giuridico dei diritti sociali obbligherà anche la Commissione a proporre i mezzi per farli rispettare.

Il Trattato costituzionale non è stato adottato da tutti gli Stati membri; la Carta si basa quindi sui trattati esistenti e, soprattutto, è riconosciuta dalla giurisprudenza europea.

L'UE può perseguire quegli Stati membri che violano i principi fondamentali (art. 7 TUE), che sono di applicazione anche in tutti i nuovi stati membri (art. 49 TUE). Inoltre, il Trattato ha conferito alla Corte di giustizia delle Comunità europee il potere di garantire che le istituzioni dell'UE rispettino i diritti fondamentali dei cittadini (art. 46 TUE).

Azione giuridica

Quando sarà inserita in un Trattato, la CGCE sarà giuridicamente tenuta a verificare il rispetto della Carta. La Carta offre una base giuridica a cui la CGCE si ispira già per far rispettare i diritti fondamentali.

L'impatto fino ad oggi

Dal 2000, la Carta dei diritti fondamentali ha dimostrato di essere contemporaneamente fonte d'ispirazione e punto di riferimento per i tribunali europei. Due anni dopo la proclamazione, gli avvocati generali della CGCE vi fanno riferimento in più della metà delle cause trattate in materia di diritti umani. La Carta non è “solo un elenco di principi puramente morali senza conseguenza alcuna”. Secondo l'avvocato generale Tizzano, rappresenta “un'importante fonte di riferimento per tutti i partecipanti: Stati membri, istituzioni, persone fisiche e giuridiche.”

La Carta può così **diventare vincolante** in quanto capillarmente diffusa all'interno della giurisprudenza dell'UE.

Anche il Tribunale di prima istanza e la Corte europea dei diritti dell'Uomo hanno fatto riferimento alla Carta in alcune loro sentenze.

Questo è un aspetto fondamentale per il movimento sindacale. Ad esempio, il sindacato britannico Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) ha chiesto l'intervento dell'UE per il modo in cui il governo britannico aveva trasposto una parte della direttiva sull'orario di lavoro. Gran parte dei membri del BECTU sono lavo-

ratori interinali dell'intrattenimento, del cinema e della televisione e il diritto britannico obbligava il personale a lavorare per lo stesso datore di lavoro per almeno 13 settimane, senza interruzione, per acquisire il diritto alle ferie pagate annuali. L'avvocato generale Tizzano ha fatto riferimento all'articolo II-91 della Carta che confermava il diritto alle ferie pagate annuali come diritto fondamentale.

Conclusioni

La Carta crea una dinamica politica. Con la sua proclamazione, gli Stati membri hanno adottato all'unanimità principi che disciplinano, in particolare, i diritti sindacali, sociali e del lavoro. Sulla base di tale consenso, le istituzioni europee avranno la responsabilità di metterli in atto. Così, le parti sociali disporranno di uno strumento che incoraggia tutti gli attori coinvolti a livello europeo e nazionale ad operare in favore del rafforzamento del dialogo sociale.

La Carta è un punto d'appoggio. L'eventuale integrazione in un trattato comunitario garantirà il riconoscimento totale e illimitato dei diritti fondamentali citati nella Carta. Tali diritti dovranno essere ulteriormente estesi, ad esempio riconoscendo il diritto allo sciopero di solidarietà internazionale o il passaggio dal diritto al lavoro al diritto alla piena occupazione. Oltre ai diritti fondamentali, rimangono altri diritti sociali da conquistare grazie agli accordi quadro o alle direttive. Ad esempio, la revisione e il miglioramento delle direttive sull'informazione e la consultazione, nonché sugli orari di lavoro.

In questo modo potremo costruire insieme l'Europa e contribuire a definire e migliorare il modello sociale europeo.

Per maggiori informazioni, consultare il sito Internet della CES: <http://www.etuc.org/r/287>

