

Carta di Nizza: sentiero per le tutele del lavoro e i diritti sociali

La Rivista, Numeri, Animare l'Europa



Ciro Cafiero | 30 aprile 2019

L'Europa, grazie agli importanti passi in avanti della Corte di Giustizia Europea sul rapporto tra diritto comunitario e diritto interno, può diventare comunità non solo economica ma anche e soprattutto comunità di diritto e dunque autentica comunità umana in grado di prendersi scrupolosa cura dei cittadini, a partire dalle tutele del lavoro e dai diritti sociali...



Il diritto interno e quello comunitario si sfidano da lungo tempo sul terreno delle materie di competenza legislativa concorrente. E' vero infatti che la nostra Costituzione, soprattutto agli articoli 11, 35 e 117, ha aperto le porte dell'ordinamento nazionale al diritto comunitario e che il rapporto tra diritto comunitario e diritto interno è informato ai quattro principi per cui: il primo prevale sempre sul secondo se incompatibile, impone la rimozione dall'ordinamento statale delle norme contrarie ai Trattati dell'Unione Europea, è immediatamente efficace nel caso di regolamenti e di direttive c.d. *self-*

executing (cioè, particolarmente dettagliate) e impone, in ogni caso, ai giudici nazionali un'interpretazione del diritto interno conforme a qualsiasi altra direttiva.

Ma è altrettanto vero che, sovente, riaffiora quel "sovranoismo" giuridico, retaggio del principio lasciato in eredità dal diritto internazionale secondo cui "*reges superiores non recognoscentes*", capace di orientare il legislatore nazionale stesso e, in generale, gli interpreti del diritto interno all'idea che entro i confini del nostro Stato debba trovare applicazione innanzitutto il diritto dello Stato.

Ad oggi, non a caso, si registrano a carico del nostro Paese settantuno procedure di

infrazione aperte dalla Commissione europea per violazione del diritto comunitario oppure per mancato recepimento delle direttive.

Vittima di tale “sovranoismo” è anche il nostro diritto del lavoro che, per tale ragione, ha scontato imbarazzanti *impasse* sul piano delle tutele in favore dei lavoratori e dei diritti sociali, che nel diritto comunitario del lavoro hanno invece trovato ampia cittadinanza.

Così, ad esempio, è accaduto nel caso dei contratti a termine nella nostra Pubblica Amministrazione, la cui reiterazione può dar luogo soltanto ad una sanzione risarcitoria e non a quella concretamente deterrente cui guarda la Direttiva 1999/70/CE. O ancora, così è accaduto in tema di licenziamenti collettivi la cui procedura di informazione e consultazione sindacale a garanzia dei lavoratori, malgrado le previsioni della Direttiva 95/59/CE, non era estesa ai dirigenti sino al 2014.

Così drammaticamente accade nel caso dei gig workers, i lavoratori della *gig economy* al pari dei *riders* di Foodora, che, malgrado la grande attenzione riservata dall’Unione Europea alle condizioni di lavoro eque, non godono ad oggi di *standard* minimi di tutela.

Un quadro a tinte così fosche sollecita dunque due domande. La prima è se esiste un sentiero che possa condurre ad una maggiore effettività nel nostro Paese del diritto comunitario del lavoro e dunque alle tutele in favore dei lavoratori e ai diritti sociali che esso contempla. La seconda è se tale ipotetico sentiero è accessibile anche ai *gig workers* italiani.

Al primo quesito, non può che risponderci che un sentiero c’è ed è quello della “costituzionalizzazione” del diritto comunitario del lavoro che la Corte di Giustizia Europea ha tracciato per la prima volta nel novembre del 2018 con la sentenza *Bauer e Willmeroth* (C - 569/16 e C - 570/16).

Con questa sentenza, infatti, la Corte ha riconosciuto alla Carta dei diritti fondamentali, meglio nota come [Carta di Nizza](#), diretta applicabilità nei confronti dei cittadini europei e, con essa, nel caso specifico, quella del suo articolo 31, in quanto disposizione “*chiara, precisa e incondizionata*”.

Secondo tale importante disposizione, ogni lavoratore ha diritto a “*condizioni di lavoro sane, sicure, e dignitose ... diritto ad una limitazione della durata massima del lavoro e a periodo di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite*” mentre, secondo il precedente e altrettanto importante articolo 30, “*alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali*”.

Nello stesso solco si sono iscritte la sentenza Smith (C-122 del 2017) e la sentenza Egenberg (C-414/2016) della Corte di Giustizia Europea. Ed ancora, il 25 gennaio 2018, nella causa C-96/17 (*Vernaza Ayovi*), l’avvocato generale Kokott ha riconosciuto al “*diritto del*

lavoro europeo” non solo una sua autonoma coerenza ma anche un’inedita identità.

Grazie a tale sentiero, in altri termini, da un lato, si oltrepassano le insidie del mancato o inesatto recepimento nel nostro Paese delle direttive europee in campo di tutele del lavoro e di diritti sociali perché, almeno nei limiti della Carta di Nizza, direttamente applicabili ai cittadini europei.

Dall’altro, si oltrepassano molti degli steccati della competenza legislativa concorrente dell’Unione Europea nello stesso campo e dunque quelli dell’articolo 5 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea).

In quanto direttamente applicabile, infatti, la Carta di Nizza non è compresa dai principi di sussidiarietà e proporzionalità, secondo cui l’azione legislativa concorrente europea è legittima nella misura in cui, rispettivamente, risulti più efficace di quella nazionale e sia strettamente preordinata al conseguimento degli obiettivi dei Trattati dell’Unione Europea. Se è vero che esiste tale sentiero, allora è ancora vero, per rispondere al secondo quesito, che i *gig workers* italiani possono, ed anzi devono, accedervi per raccogliere i benefici lungo esso disseminati. Ed infatti, gli articoli 30 e 31 della Carta di Nizza, direttamente applicabile anche ad essi, contempla quelle garanzie necessarie per rendere degno il lavoro, come lo definisce padre Francesco Occhetta s.j. nel suo ultimo volume (*Ricostruiamo la politica*, San Paolo Edizioni, 2019).

Si tratta del resto delle garanzie su cui l’OIL, sin dal 1999, ha costruito l’agenda del c.d. *decent work*, delle garanzie che fanno *pendant* con gli articoli 2, 3, 4, 5 e 12 della Carta Sociale Europea e con gli articoli del Pilastro Sociale del 17 novembre 2017 (*European Pillar of Social Rights* proclamato nel *Social Summit For Fair Jobs and Growth* di Göteborg) e che hanno ispirato: la proposta di Direttiva quadro sulle condizioni di lavoro dignitose in tutte le forme di occupazione (2016/2095 INI), un’ancora inedita Direttiva del 16 aprile scorso, la risoluzione del Parlamento Europeo del 4 luglio 2017 e, infine, la risoluzione del Parlamento europeo del 31 maggio 2018 in risposta alle “*petizioni riguardanti la lotta alla precarietà e all’abuso dei contratti a tempo determinato*”.

In conclusione, l’Europa, grazie agli importanti passi in avanti della Corte di Giustizia Europea sul rapporto tra diritto comunitario e diritto interno, può diventare comunità non solo economica ma anche e soprattutto comunità di diritto e dunque autentica comunità umana in grado di prendersi scrupolosa cura dei cittadini, a partire dalle tutele del lavoro e dai diritti sociali.

In fondo, come ricordava Jan Patočka, uno dei maggiori pensatori cechi del XX secolo, l’Europa “*è nata da questo motivo, vale a dire dalla cura dell’anima*”.

Tags: [Carta di Nizza](#) [diritto del lavoro](#) [Europa](#) [sovranismo](#)