



COMMISSIONE
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

**Carta comunitaria
dei
diritti sociali fondamentali
dei lavoratori**

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

**Carta comunitaria
dei
diritti sociali fondamentali
dei lavoratori**

La presente pubblicazione è edita anche nelle seguenti lingue:

ES	ISBN	92-826-0971-5
DA	ISBN	92-826-0972-3
DE	ISBN	92-826-0973-1
GR	ISBN	92-826-0974-X
EN	ISBN	92-826-0975-8
FR	ISBN	92-826-0976-6
NL	ISBN	92-826-0978-2
PT	ISBN	92-826-0979-0

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1990

ISBN 92-826-0977-4

N. di catalogo: CB-57-89-483-IT-C

I testi che compaiono in questa pubblicazione possono essere riprodotti, integralmente od in parte, con citazione della fonte.

Printed in Belgium

La presente Carta è frutto di un impegno che ho assunto nel maggio 1988 a Stoccolma, dinanzi al congresso della Confederazione europea dei sindacati. Quasi diciotto mesi dopo, l'8 e il 9 dicembre 1989, i capi di stato o di governo di undici paesi della Comunità europea, riuniti a Strasburgo in sede di Consiglio europeo, hanno adottato la «Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori».

Ispirato a vari testi-quadro, come la Carta sociale del Consiglio d'Europa e le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, questo documento costituisce uno dei pilastri della dimensione sociale dell'edificio europeo, secondo lo spirito del trattato di Roma completato dall'Atto unico europeo.

Redatta in forma di dichiarazione solenne, la Carta sancisce i principi fondamentali su cui poggia il nostro modello europeo di diritto del lavoro e, più in generale, del ruolo del lavoro nella nostra società. Essa stabilisce una piattaforma di diritti sociali, che saranno garantiti ed attuati, a seconda dei casi, a livello di Stati membri o della Comunità europea, nell'ambito delle sue competenze. Tuttavia, perché essa possa incidere a fondo sulla realtà sociale, occorre il coinvolgimento attivo delle parti sociali.

Atto d'identità europea, di fedeltà alle nostre origini, la Carta rappresenta un messaggio per quanti, nella Comunità e al di fuori di essa, cercano nel progresso dell'Europa un motivo di speranza.

Jacques DELORS

Già nel 1972, i capi di stato o di governo della Comunità europea, riuniti a Parigi, convennero di affermare la dimensione sociale della costruzione europea. Due anni dopo, vide la luce il programma d'azione sociale, presentato dalla Commissione e adottato dal Consiglio. Ciò non significa che, dalla sua fondazione, la Comunità europea sia rimasta inattiva in campo sociale: i primi regolamenti relativi alla libera circolazione dei lavoratori risalgono infatti al 1968 e, ancora prima, nel 1963, il Consiglio aveva stabilito i capisaldi della formazione professionale. Nondimeno, alla vigilia del primo ampliamento, si è avvertita l'esigenza di mettere in chiaro che l'Europa non è soltanto il mercato comune e non si riduce alla semplice abolizione delle barriere doganali.

Da allora sono passati ben quindici anni, durante i quali sono stati fatti grandi passi avanti. L'Atto unico ha avvalorato la dimensione sociale, sottolineando in particolare la necessità di rafforzare la coesione economica e sociale della Comunità, cosa che ha trovato conferma nella riforma dei fondi strutturali avviata nel 1988.

E non è tutto! La realizzazione del mercato interno, che si profila all'orizzonte del 1992, getta nuova luce su questa dimensione sociale. Non si tratta più soltanto di garantire la libera circolazione delle persone, come corollario a quella dei beni, dei servizi e dei capitali; è giunto il momento di migliorare il benessere di tutti i cittadini della Comunità e in primo luogo dei lavoratori. L'edificazione di un'Europa dinamica e salda presuppone, tuttavia, il riconoscimento di una «piattaforma» di diritti sociali. Era indispensabile che un siffatto segnale politico venisse lanciato dall'alto. Occorre agire con vigore, come da tempo rivendicavano insistentemente sia il Parlamento europeo che il Comitato economico e sociale.

La «Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori», adottata a Strasburgo alcune settimane fa da undici capi di stato o di governo europei, ha quindi ormai una lunga storia alle spalle. Essa è il frutto di un complesso iter che, prendendo le mosse dal progetto preliminare — diventato progetto in seguito alla consultazione delle parti sociali — presentato dalla Commissione nel settembre 1989, ha visto intervenire successivamente il Consiglio «Affari sociali» e il Consiglio europeo, per concludersi con l'esito che tutti conosciamo. La Carta, in quanto tale, rappresenta un primo passo, che peraltro andava fatto.

Vasso PAPANDREOU

**Carta comunitaria
dei
diritti sociali fondamentali
dei lavoratori**

I CAPI DI STATO O DI GOVERNO DEGLI STATI MEMBRI DELLA COMUNITÀ EUROPEA RIUNITI A STRASBURGO, IL 9 DICEMBRE 1989 ⁽¹⁾,

considerando che gli Stati membri convengono, ai sensi dell'articolo 117 del trattato CEE, sulla necessità di promuovere un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori che consenta la parificazione degli stessi nel progresso;

considerando che il Consiglio europeo di Madrid ha affermato, seguendo la linea delle conclusioni dei Consigli europei di Hannover e di Rodi, che nel quadro della costruzione del mercato unico europeo occorre conferire agli aspetti sociali la stessa importanza che agli aspetti economici, e che è pertanto opportuno svilupparli in modo equilibrato;

considerando le risoluzioni del Parlamento europeo del 15 marzo 1989, del 14 settembre 1989 e del 22 novembre 1989, nonché il parere del Comitato economico e sociale del 22 febbraio 1989;

considerando che la realizzazione del mercato interno costituisce il mezzo più efficace per creare posti di lavoro e per assicurare il massimo benessere nella Comunità; che lo sviluppo e la creazione di posti di lavoro devono costituire l'obiettivo prioritario nella realizzazione del mercato interno; che spetta alla Comunità raccogliere le sfide del futuro sul piano della competitività economica, tenendo conto in particolare degli squilibri regionali;

⁽¹⁾ I capi di stato o di governo di undici Stati membri hanno adottato questo testo.

considerando che il consenso sociale concorre al rafforzamento della competitività delle imprese e dell'economia nel suo insieme, nonché alla creazione di posti di lavoro; che, sotto questo profilo, esso rappresenta una condizione imprescindibile per uno sviluppo economico duraturo;

considerando che la realizzazione del mercato interno deve favorire il ravvicinamento nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro, nonché la coesione economica e sociale della Comunità europea ed evitare, nel contempo, le distorsioni della concorrenza;

considerando che la realizzazione del mercato interno deve comportare, per i lavoratori della Comunità europea, miglioramenti in campo sociale, in particolare sotto il profilo della libera circolazione, delle condizioni di vita e di lavoro, della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro, della protezione sociale, dell'istruzione e della formazione;

considerando che, per assicurare la parità di trattamento, è necessario combattere ogni forma di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze e che, in uno spirito di solidarietà, si deve combattere l'emarginazione sociale;

considerando che spetta agli Stati membri garantire che i lavoratori dei paesi terzi e i loro familiari che soggiornano legalmente in uno Stato membro della Comunità europea possano beneficiare, per le loro condizioni di vita e di lavoro, di un trattamento comparabile a quello concesso ai lavoratori dello Stato membro interessato;

considerando che è opportuno ispirarsi alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro e alla Carta sociale europea del Consiglio d'Europa;

considerando che il trattato, modificato dall'Atto unico europeo, contiene disposizioni che stabiliscono le competenze della Comunità relative, in particolare, alla libera circolazione dei lavoratori (artt. 7, 48-51), alla libertà di stabilimento (artt. 52-58), al campo sociale, nelle condizioni previste dagli artt. 117-122 — in particolare per quanto riguarda il miglioramento della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro (art. 118 A), lo sviluppo del dialogo tra parti sociali a livello europeo (art. 118 B), la parità delle retribuzioni tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro (art. 119) — ai principi generali per l'attuazione di una politica comune di formazione professionale (art. 128), alla coesione economica e sociale (artt. 130 A-130 E) e, più in generale, al ravvicinamento delle legislazioni (artt. 100, 100 A e 235); che l'attuazione della Carta non può comportare un'estensione delle competenze della Comunità definite dai trattati;

considerando che la presente Carta è volta, da un lato, a sancire i progressi già realizzati nel settore sociale, attraverso l'azione degli Stati membri, delle parti sociali e della Comunità;

considerando che essa è intesa, dall'altro, ad affermare solennemente che nell'attuazione dell'Atto unico deve tenersi pienamente conto della dimensione sociale della Comunità e che in tale contesto è necessario garantire, ai livelli appropriati, lo sviluppo dei diritti sociali dei lavoratori della Comunità europea, in particolare dei lavoratori subordinati e di quelli autonomi;

considerando che, conformemente alle conclusioni del Consiglio europeo di Madrid, devono essere stabiliti chiaramente i rispettivi ruoli delle norme comunitarie, delle legislazioni nazionali e delle relazioni contrattuali;

considerando che, in virtù del principio della sussidiarietà, la responsabilità delle iniziative da prendere per l'attuazione di tali diritti sociali incombe agli Stati membri e alle entità che li costituiscono e, nell'ambito delle sue competenze, alla Comunità europea;

che tale attuazione può assumere la forma di leggi, contratti collettivi o prassi esistenti ai vari appropriati livelli e richiede in numerosi settori la partecipazione attiva delle parti sociali;

considerando che la proclamazione solenne dei diritti sociali fondamentali al livello della Comunità europea non può giustificare, in sede di attuazione, un regresso rispetto alla situazione attualmente esistente in ciascuno Stato membro,

HANNO ADOTTATO LA SEGUENTE DICHIARAZIONE,
COSTITUENTE LA «CARTA COMUNITARIA DEI DIRITTI
SOCIALI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI»:

Diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Libera circolazione

1. Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, ogni lavoratore comunitario ha il diritto di circolare liberamente sull'intero territorio della Comunità europea.

2. Il diritto alla libera circolazione consente a qualsiasi lavoratore di esercitare qualsiasi professione o mestiere all'interno della Comunità, secondo i principi della parità di trattamento, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro e la protezione sociale del paese ospitante.

3. Il diritto alla libera circolazione implica altresì:

- l'armonizzazione delle condizioni di soggiorno in tutti gli Stati membri, con particolare riguardo al ricongiungimento delle famiglie;
- la rimozione degli ostacoli derivanti dal mancato riconoscimento di diplomi o di qualifiche professionali equivalenti;
- il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori frontalieri.

Occupazione e retribuzione

4. Ogni persona ha diritto alla libertà di scelta e di esercizio di una professione, secondo le norme che disciplinano ciascuna professione.

5. Ogni lavoro deve essere retribuito in modo equo.

A tal fine è necessario che, in base alle modalità proprie di ciascun paese:

- sia assicurata ai lavoratori una retribuzione equa, cioè una retribuzione sufficiente per consentire loro un decoroso tenore di vita;
- i lavoratori soggetti ad una regolamentazione del lavoro diversa dal contratto a tempo pieno e di durata indeterminata beneficino di un'equa retribuzione di riferimento;
- le retribuzioni non possano formare oggetto di trattenuta, pignoramento o cessione se non conformemente alle disposizioni nazionali; queste ultime dovrebbero prevedere le misure atte a garantire al lavoratore i mezzi necessari per il proprio sostentamento e per quello della sua famiglia.

6. Ogni persona deve poter beneficiare gratuitamente dei servizi pubblici di collocamento.

Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

7. La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale.

Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti.

8. Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

9. Le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità europea devono essere determinate nella legislazione, in un contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità proprie di ciascun paese.

Protezione sociale

Secondo le modalità specifiche di ciascun paese:

10. Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto ad una protezione sociale adeguata e deve beneficiare, a prescindere dal suo regime e dalla dimensione dell'impresa in cui lavora, di prestazioni di sicurezza sociale ad un livello sufficiente.

Le persone escluse dal mercato del lavoro, o perché non hanno potuto accedervi o perché non hanno potuto reinserirvisi, e che sono prive di mezzi di sostentamento devono poter beneficiare di prestazioni e di risorse sufficienti adeguate alla loro situazione personale.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

11. I datori di lavoro e i lavoratori della Comunità europea hanno il diritto di associarsi liberamente allo scopo di costituire le organizzazioni professionali o sindacali di loro scelta per la difesa dei loro interessi economici e sociali.

Ogni datore di lavoro ed ogni lavoratore ha la facoltà di aderire o di non aderire a queste organizzazioni senza che ne possa derivare a suo carico un danno personale o professionale.

12. I datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi.

Il dialogo che deve instaurarsi tra le parti sociali a livello europeo può giungere, se esse lo ritengono auspicabile, a rapporti contrattuali, soprattutto su scala interprofessionale e settoriale.

13. Il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi.

Onde favorire la composizione delle vertenze di lavoro, occorre incoraggiare, conformemente alle prassi nazionali, l'istituzione e l'impiego, ai livelli appropriati, di procedure di conciliazione, mediazione e arbitrato.

14. L'ordinamento giuridico interno degli Stati membri determina a che condizioni e in quale misura i diritti previsti agli articoli 11, 12, e 13 siano applicabili all'esercito, alla polizia ed al pubblico impiego.

Formazione professionale

15. Ogni lavoratore della Comunità europea deve poter accedere alla formazione professionale e beneficiarne nell'arco della vita attiva. Per quanto riguarda le condizioni di accesso alla formazione professionale non vi possono essere discriminazioni basate sulla nazionalità.

Le autorità pubbliche competenti, le imprese o le parti sociali, nelle loro rispettive sfere di competenza, dovrebbero predisporre sistemi di formazione continua e permanente che consentano a ciascuno di

riqualificarsi, in particolare fruendo di congedi-formazione, di perfezionarsi ed acquisire nuove conoscenze, tenuto conto in particolare dell'evoluzione tecnica.

Parità di trattamento tra uomini e donne

16. La parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita. L'uguaglianza delle possibilità tra uomini e donne deve essere sviluppata.

A tal fine, occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere.

È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.

Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

17. Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.

Ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità europea.

18. L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare nei casi seguenti:

— al momento dell'introduzione nelle imprese di mutamenti tecnologici aventi incidenze notevoli per i lavoratori in ordine alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro;

- in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori;
- in occasione di procedure di licenziamenti collettivi;
- quando determinate politiche occupazionali seguite dall'impresa hanno ripercussioni sui lavoratori della stessa, in particolare su quelli transfrontalieri.

Protezione sanitaria e sicurezza nell'ambiente di lavoro

19. Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo.

Queste misure terranno conto soprattutto della necessità di una formazione, di un'informazione, di una consultazione e di una partecipazione equilibrata dei lavoratori per quanto riguarda i rischi che corrono e le misure adottate per eliminare o ridurre questi rischi.

Le disposizioni relative all'attuazione del mercato interno devono contribuire a detta protezione.

Protezione dell'infanzia e degli adolescenti

20. Fatte salve le norme più favorevoli ai giovani, in particolare quelle che assicurano il loro inserimento professionale tramite la formazione, ed eccettuate deroghe limitate ad alcuni lavori leggeri, l'età minima per l'ammissione al lavoro non deve essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, né comunque ai 15 anni.

21. Ogni giovane che esercita un'attività professionale deve percepire una retribuzione equa, conformemente alle prassi nazionali.

22. Devono essere adottati i provvedimenti necessari per modificare le norme del diritto del lavoro relative ai giovani lavoratori, affinché rispondano alle esigenze dello sviluppo personale, della formazione professionale e dell'accesso al lavoro.

In particolare la durata del lavoro dei lavoratori di età inferiore a diciotto anni deve essere limitata — senza che tale limitazione possa essere aggirata con il ricorso al lavoro straordinario — ed il lavoro notturno vietato, escluse talune attività lavorative determinate dalle legislazioni o dalle normative nazionali.

23. I giovani devono poter beneficiare, alla fine della scuola dell'obbligo, di una formazione professionale iniziale di durata sufficiente perché essi possano adeguarsi alle esigenze della loro futura vita professionale; per i giovani lavoratori siffatta formazione dovrebbe aver luogo durante l'orario di lavoro.

Terza età

Secondo le modalità specifiche di ciascun paese:

24. Ogni lavoratore della Comunità europea deve poter beneficiare al momento della pensione di risorse che gli garantiscano un tenore di vita dignitoso.

25. Ogni persona che ha raggiunto l'età del pensionamento, ma alla quale sia precluso il diritto alla pensione, e che non abbia altri mezzi di sostentamento, deve poter beneficiare di risorse sufficienti e di un'assistenza sociale e sanitaria commisurate alle sue specifiche necessità.

Persone handicappate

26. Ogni persona handicappata, a prescindere dall'origine e dalla natura dell'handicap, deve poter beneficiare di concrete misure aggiuntive intese a favorire l'inserimento sociale e professionale.

Tali misure devono riguardare la formazione professionale, l'ergonomia, l'accessibilità, la mobilità, i mezzi di trasporto e l'alloggio e devono essere in funzione delle capacità degli interessati.

Attuazione della Carta

27. Gli Stati membri sono responsabili più particolarmente, nel quadro di una strategia di coesione economica e sociale, della garanzia dei diritti sociali fondamentali della presente Carta e dell'attuazione di provvedimenti di carattere sociale indispensabili al buon funzionamento del mercato interno, conformemente alle prassi nazionali, segnatamente sancite dalla normativa nazionale e dai contratti collettivi.

28. Il Consiglio europeo invita la Commissione a presentare il più rapidamente possibile le iniziative che rientrano nell'ambito delle sue competenze previste nei trattati, ai fini dell'adozione di strumenti giuridici per la graduale, effettiva applicazione, in parallelo con la realizzazione del mercato interno, di quei diritti che rientrano nella sfera di competenza comunitaria.

29. La Commissione redigerà ogni anno, nel corso dell'ultimo trimestre, una relazione sull'applicazione della Carta da parte degli Stati membri e della Comunità europea.

30. La relazione della Commissione sarà trasmessa al Consiglio europeo, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale.

Comunità europee — Commissione

Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

1990 — 21 pag. — 16,2 × 22,9 cm

ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT

ISBN 92-826-0977-4

N. di catalogo: CB-57-89-483-IT-C

ISBN 92-826-0977-4

 OFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

L-2985 Luxembourg


9 789282 609774