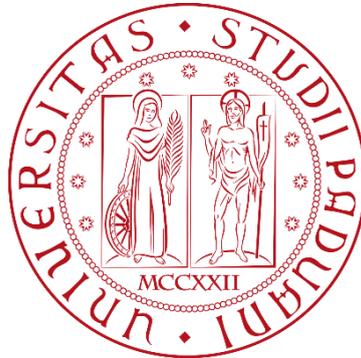


Università degli Studi di Padova



Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

**Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro**

a.a. 2023-2024

LE FONTI INTERNAZIONALI ED EUROUNITARIE DI DIRITTO DEL LAVORO

Relatore: Prof.ssa Elena Pasqualetto

Studente: Giuseppe Carnevale Dal Palù

Matricola: 1169583

INDICE

INDICE	2
INTRODUZIONE	5
1) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE PRINCIPALI FONTI INTERNAZIONALI	7
1.1) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELL'ART. 23 DELLA DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI DEL 1948 E NEGLI ARTT. 6, 7 E 8 DEL PATTO INTERNAZIONALE SUI DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI DEL 1966.	7
1.1.1) Premesse sulla Dichiarazione universale dei diritti umani.	7
1.1.2) Contenuto della Dichiarazione universale dei diritti umani.	8
1.1.3) L'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani e la sua specificazione tramite gli artt. 6, 7 e 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.	9
1.2) LA CONVENZIONE EUROPEA PER LA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELL'UOMO E DELLE LIBERTÀ FONDAMENTALI DEL 1950.	11
1.2.1) Premesse sulla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.	11
1.2.2) L'art. 4 della CEDU.	11
1.2.3) Chiarimenti sulla citata "schiavitù" all'art. 4, par. 1 della CEDU.	13

1.2.4) Chiarimenti sulla citata “servitù” all’art. 4, par. 1 della CEDU.	13
1.2.5) Chiarimenti sul citato “lavoro forzato o obbligatorio” all’art. 4, par. 2 della CEDU.	13
1.3) LA CARTA SOCIALE EUROPEA.	14
1.3.1) Storia e contenuto generale della Carta sociale europea.	14
1.3.2) Il diritto del lavoro nella Carta sociale europea.	14
1.4) I CORE LABOUR STANDARDS DELL’OIL.	16
1.4.1) L’OIL: competenze e modalità operative.	16
1.4.2) Gli <i>standards</i> minimi internazionali dell’OIL per la tutela dei lavoratori.	17
2) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE PRINCIPALI DIRETTIVE EUROPEE	19
2.1) L’ORARIO DI LAVORO: LA DIRETTIVA 2003/88/CE	19
2.2) LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI: LA DIRETTIVA 1989/391/CEE	21
2.3) LA MATERNITÀ E LA TUTELA A LIVELLO EUROPEO: LA DIRETTIVA 1992/85/CEE	23
2.4) LA PARITÀ DI GENERE, LA DIRETTIVA EQUILIBRIO E LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEL LAVORO EUROPEO: LA DIRETTIVA 2006/54/CE, LA DIRETTIVA (UE) 2019/1158 E LA DIRETTIVA (UE) 2023/970	25

2.5) IL SALARIO MINIMO: LA DIRETTIVA (UE) 2022/2041	30
2.6) LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA: LA DIRETTIVA 2000/43/CE E LA DIRETTIVA 2000/78/CE	32
SITOGRAFIA	35

*Dedico questa tesi all'Ordine
dei Consulenti del Lavoro che
mi seguirà nelle scelte
migliori della vita*

INTRODUZIONE

Questa tesi si è occupata di analizzare le principali fonti internazionali ed europee in materia di diritto del lavoro.

È ad oggi evidente come non sia più possibile lasciare ad ogni singolo Stato la piena disponibilità di disciplinare solo a livello interno le condizioni e i diritti dei lavoratori, senza che vi sia un'uniformazione tra i vari Paesi. Questo sia perché il lavoro è un aspetto essenziale della vita di ciascuno di noi, ma anche perché il mondo del lavoro sta notevolmente cambiando. Infatti, le fonti internazionali ed europee del diritto del lavoro hanno come obiettivo primario proprio quello di fare in modo che i lavoratori all'interno dei diversi Stati godano il più possibile di alcune tutele minime che non possono essere sacrificate e che devono essere armonizzate tra i diversi Stati.

In merito alle fonti internazionali del diritto del lavoro, questo elaborato si è occupato di trattare quelle maggiormente rilevanti. Esse sono: l'art. 4 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, gli artt. 6, 7 e 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966 e la Carta sociale europea.

Sempre a livello internazionale non dev'essere dimenticato che un ruolo particolarmente rilevante è assunto dalle raccomandazioni e convenzioni dell'O.I.L.. L'O.I.L. è un organismo chiave nella tutela del diritto del lavoro, che si occupa di garantire degli standard minimi di tutela per tutti i lavoratori dei paesi membri.

Con riferimento alle fonti europee, invece, si sono trattate alcune delle direttive chiave in tema di diritto del lavoro. Nello specifico: la direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro, la

direttiva 1989/391/CEE sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le relative direttive figlie, la direttiva 1992/85/CEE sulla tutela della lavoratrice madre, la direttiva 2006/54/CE sulla parità di genere sul luogo di lavoro, la direttiva (UE) 2019/1158 sull'equilibrio tra vita privata e lavorativa, la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, la direttiva (UE) 2022/2041 sul salario minimo, le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE sulla tutela antidiscriminatoria in base a età, handicap, orientamenti politici, sessuali e convinzioni personali e anche razza e origine etnica.

La disamina di questa normativa ha permesso di mettere in luce come - ad oggi - per poter tutelare efficacemente i lavoratori, a fronte di sempre più complessi meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, sia necessario che il legislatore interno si adegui prontamente e completamente a tutte le indicazioni derivanti dagli organismi sovranazionali ed internazionali, salvo sempre la possibilità di prevedere tutele migliorative per i propri lavoratori. Ciò che è rilevante è che le fonti internazionali ed europee creano degli *standard* di tutele minime inderogabili *in pejus* da parte del legislatore.

1) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE PRINCIPALI FONTI INTERNAZIONALI

1.1) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELL'ART. 23 DELLA DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI DEL 1948 E NEGLI ARTT. 6, 7 E 8 DEL PATTO INTERNAZIONALE SUI DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI DEL 1966.

1.1.1) Premesse sulla Dichiarazione universale dei diritti umani.

La Dichiarazione universale dei diritti umani è un documento fondamentale nel diritto internazionale, in quanto si occupa di garantire i diritti inalienabili dell'uomo ¹.

Tale dichiarazione è stata adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948. L'adozione della Dichiarazione universale si è resa necessaria a fronte dei genocidi e degli altri crimini contro l'umanità attuati dai nazisti nella Seconda guerra mondiale ².

La commissione di questi crimini ha evidenziato quanto fosse indispensabile garantire i diritti fondamentali di ogni individuo, indipendentemente dalle leggi vigenti all'interno di ogni paese ³.

La Dichiarazione venne redatta dalla Commissione dei diritti umani. Si trattava di un comitato che era stato appositamente creato dal Consiglio economico e sociale, il quale era composto da membri che provenivano da otto Stati diversi e la presidente era Eleanor Roosevelt ⁴.

¹ <https://www.focus.it/cultura/storia/dichiarazione-universale-diritti-umani>.

² *Ibidem*.

³ *Ibidem*.

⁴ <https://www.osservatoriodiritti.it/2018/12/10/dichiarazione-universale-dei-diritti-umani/>.

Molto importante è sottolineare che la Dichiarazione dei diritti umani non è un documento giuridicamente vincolante. Tuttavia, grazie a successive convenzioni che l'hanno utilizzata come loro base giuridica, ha acquisito indirettamente valore vincolante. Ad esempio, essa funge da base giuridica del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali. Questo patto è stato adottato nel 1966 ed è stato redatto dal Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite ⁵.

1.1.2) Contenuto della Dichiarazione universale dei diritti umani.

La Dichiarazione universale dei diritti umani è composta anzitutto da un preambolo, nel quale sono indicate le ragioni storico e sociali che hanno reso necessaria l'adozione di tale Dichiarazione ⁶ e sottolinea l'importanza della dignità personale, in quanto base “della libertà, giustizia e pace nel mondo” ⁷. Seguono poi trenta articoli che tutelano i diritti civili, politici, economici, sociali e culturali di ogni essere umano ⁸.

Più precisamente gli articoli 1 e 2 si occupano della tutela della dignità, dell'eguaglianza, della libertà e della fratellanza dell'individuo ⁹.

Gli articoli dal 3 al 21, invece, sanciscono i diritti civili e politici della persona. Mentre gli articoli dal 22 al 27 tutelano i diritti economici, sociali e culturali, tra i quali rientra anche il diritto al lavoro che dev'essere garantito a ciascun individuo ¹⁰.

Infine, gli articoli dal 28 al 30 si occupano di garantire l'effettiva attuazione di tutti i diversi diritti tutelati nella Dichiarazione ¹¹.

⁵ *Ibidem.*

⁶ <https://www.focus.it/cultura/storia/dichiarazione-universale-diritti-umani>.

⁷ <https://www.osservatoriodiritti.it/2018/12/10/dichiarazione-universale-dei-diritti-umani/>.

⁸ <https://www.focus.it/cultura/storia/dichiarazione-universale-diritti-umani>.

⁹ <https://www.osservatoriodiritti.it/2018/12/10/dichiarazione-universale-dei-diritti-umani/>.

¹⁰ <https://www.focus.it/cultura/storia/dichiarazione-universale-diritti-umani>.

¹¹ *Ibidem.*

1.1.3) L'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani e la sua specificazione tramite gli artt. 6, 7 e 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.

Art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani

- 1. Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione.*
- 2. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro.*
- 3. Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.*
- 4. Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.*

L'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani è una norma internazionale fondamentale per i diritti del lavoro, che sancisce i principi generali poi specificati e dettagliati dagli articoli 6, 7 e 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali, culturali del 1966 ¹².

Il diritto al lavoro è un diritto fondamentale proprio perché garantisce l'indipendenza individuale, ma allo stesso tempo è fondamentale anche per il corretto funzionamento del sistema economico, comportando, dunque, grandi benefici non solo al singolo ma all'intera collettività ¹³.

¹² <https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/Articolo-23-Per-un-lavoro-dignitoso/27>.

¹³ *Ibidem*.

Ogni lavoratore ha il diritto di scegliere liberamente il lavoro che vuole svolgere.

I lavoratori non devono subire discriminazioni e per questo devono ricevere una retribuzione che ricompensi il lavoro effettivamente svolto. Tuttavia, la retribuzione per essere “equa e soddisfacente” non solo deve corrispondere alla quantità e qualità del lavoro prestato, ma dev’essere anche in grado di assicurare un’esistenza libera e dignitosa. Infatti, qualora la retribuzione non dovesse essere sufficiente per la realizzazione di tale obiettivo si devono prevedere strumenti di protezione sociale.

Evitare discriminazioni sul luogo del lavoro significa anche che non devono essere fatte distinzioni di trattamento tra uomini e donne e che tutti i lavoratori hanno diritto ad essere valutati sulla base dei propri meriti e dell’anzianità di servizio ¹⁴.

Il diritto internazionale combatte anche il lavoro forzato e il lavoro dei minori di 16 anni ¹⁵.

Gli Stati devono anche garantire i diritti sindacali. Ogni lavoratore può: sia fondare un sindacato che farne parte. La Dichiarazione non tutela il diritto di sciopero, tuttavia esso viene garantito dall’art. 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966

¹⁶.

Infine, l’art. 6 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali impone agli Stati di dare piena attuazione a tutti questi diritti fondamentali. Ciò significa che gli Stati aderenti alla Dichiarazione si dovranno impegnare nell’elaborazione di politiche attive volte all’orientamento ed all’informazione dei cittadini, così da garantire il pieno impiego produttivo ¹⁷.

¹⁴ *Ibidem.*

¹⁵ *Ibidem.*

¹⁶ *Ibidem.*

¹⁷ *Ibidem.*

1.2) LA CONVENZIONE EUROPEA PER LA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELL'UOMO E DELLE LIBERTÀ FONDAMENTALI DEL 1950.

1.2.1) Premesse sulla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

La Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) è una convenzione internazionale che è stata adottata dal Consiglio d'Europa¹⁸.

Essa si occupa di tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali dell'uomo¹⁹.

La particolarità della CEDU è che essa è dotata di un proprio organo giurisdizionale adibito alla sua tutela: la Corte europea dei diritti dell'uomo, con sede a Strasburgo²⁰.

Le sentenze emanate dalla Corte EDU sono vincolanti per gli Stati membri e il Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa si occupa di verificare che gli Stati eseguano effettivamente le sentenze²¹.

1.2.2) L'art. 4 della CEDU.

Art. 4 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

- 1. Nessuno può essere tenuto in condizioni di schiavitù e di servitù.*
- 2. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato o obbligatorio.*
- 3. Non è considerato "lavoro forzato o obbligatorio" nel senso di questo articolo:*

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html>.

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ *Ibidem.*

²¹ *Ibidem.*

- a) ogni lavoro normalmente richiesto ad una persona detenuta alle condizioni previste dall'articolo 5 della presente Convenzione o nel periodo di libertà condizionata;
- b) ogni servizio di carattere militare o, nel caso di obiettori di coscienza nei paesi nei quali l'obiezione di coscienza è riconosciuta legittima, un altro servizio sostitutivo di quello militare obbligatorio;
- c) ogni servizio richiesto in caso di crisi o di calamità che minacciano la vita o il benessere della comunità;
- d) ogni lavoro o servizio che faccia parte dei normali doveri civili.

L'articolo 4 della CEDU al paragrafo 1 ci dice che nessuno può essere tenuto in "schiavitù" o in "servitù" e nessuna eccezione o deroga a tale principio fondamentale è ammessa, nemmeno per emergenze pubbliche che minaccino la vita della Nazione ²².

Al paragrafo 2 l'art. 4 della CEDU vieta poi il "lavoro forzato o obbligatorio". Con lavoro forzato o obbligatorio si deve intendere qualsiasi forma di sfruttamento e non solo quelle più gravi collegate alla tratta di esseri umani ²³.

Infine, il paragrafo 3 va a delimitare la nozione di lavoro forzato o obbligatorio. In particolare, con il termine lavoro forzato o obbligatorio non si deve intendere: il lavoro durante la detenzione o la liberazione condizionale, il servizio militare o il servizio civile sostitutivo, il servizio richiesto durante un'emergenza o una calamità, i normali obblighi civili ²⁴.

²² Corte europea dei diritti dell'uomo, "Guida all'articolo 4 della Convenzione europea sui diritti dell'uomo", pag. 5, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide_Art_4_ITA.

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Ibidem*.

1.2.3) Chiarimenti sulla citata “schiavitù” all’art. 4, par. 1 della CEDU.

Il concetto di “schiavitù” utilizzato dalla CEDU ripreso dalla Convenzione sulla schiavitù del 1966 la definisce come “*lo stato o la condizione di una persona sulla quale sono esercitati tutti o alcuni dei poteri connessi al diritto di proprietà*”²⁵.

Per poter definire una situazione come in riduzione di schiavitù è essenziale che il trattamento subito dal soggetto in questione sia talmente forte da ridurlo allo *status* di oggetto. Questo è quello che ha ribadito la Corte EDU nella causa *Siliadin c. Francia*, dove una cittadina togolese di 18 anni era stata costretta a svolgere lavori domestici per 15 ore al giorno, senza giorni di riposo o di retribuzione. In questo caso la Corte ha ritenuto che non si trattasse di schiavitù, ma di servitù e di lavoro forzato ed obbligatorio perché essa era sicuramente stata privata della sua autonomia personale, ma non c’era un vero e proprio diritto di proprietà su di lei che la riducesse allo *status* di oggetto²⁶.

1.2.4) Chiarimenti sulla citata “servitù” all’art. 4, par. 1 della CEDU.

Con servitù, invece, si deve intendere una forma di lavoro forzato o obbligatorio aggravato. In sostanza al soggetto viene imposto con la forza di prestare i propri servizi. Si tratta, dunque, di una condizione che crea nella vittima una sensazione di non essere in grado di cambiare più la propria condizione, di non ritornare più un cittadino libero²⁷.

1.2.5) Chiarimenti sul citato “lavoro forzato o obbligatorio” all’art. 4, par. 2 della CEDU.

La CEDU non specifica cosa significhi “lavoro forzato o obbligatorio”, per questo la definizione è stata ricavata a livello giurisprudenziale dalla Corte EDU, la quale si basa sulla

²⁵ *Ivi*, pag. 10.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ivi*, pagg. 10-11.

convenzione O.I.L. numero 29. Sulla base di ciò con “lavoro forzato o obbligatorio” s’intende ogni lavoro o servizio che viene richiesto ad una persona sotto la minaccia di una sanzione per il quale la persona stessa non si è offerta volontariamente. Quindi, con il termine ogni lavoro o servizio si deve intendere qualsiasi attività e non solo quelle legate alla tutela del lavoro manuale. In questa nozione la Corte EDU ha fatto rientrare anche dei casi di prostituzione forzata²⁸.

1.3) LA CARTA SOCIALE EUROPEA.

1.3.1) Storia e contenuto generale della Carta sociale europea.

La Carta sociale europea è stata elaborata dal Consiglio d’Europa nel 1961, revisionata a Strasburgo nel 1996 ed è entrata in vigore nella sua ultima versione nel 1999²⁹.

La Carta riconosce i diritti umani e le libertà di tutti gli individui, nello specifico essa tutela i diritti: di abitazione, alla salute, all’educazione, al lavoro, all’occupazione, al congedo parentale, alla protezione sociale e legale, alla tutela contro la povertà e all’esclusione sociale, alla libera circolazione delle persone e alla non discriminazione, alla tutela dei lavoratori migranti e delle persone con disabilità³⁰.

1.3.2) Il diritto del lavoro nella Carta sociale europea.

La Carta sociale europea nella Parte II si occupa di tutelare, tra l’altro, anche il diritto del lavoro. Anzitutto obbliga gli Stati firmatari a garantire e realizzare il pieno impiego, la libertà

²⁸ *Ivi*, pagg. 11-12.

²⁹

https://it.wikipedia.org/wiki/Carta_sociale_europea#:~:text=La%20Carta%20sociale%20europea%20%C3%A8,entrato%20in%20vigore%20nel%201965.

³⁰ *Ibidem*.

di ogni soggetto a scegliere il proprio lavoro, a garantire l'orientamento e la formazione e tutti i servizi necessari per realizzare la piena occupazione³¹.

Gli Stati devono anche emanare delle norme che fissino: un orario ragionevole di lavoro sia giornaliero che settimanale, giorni festivi retribuiti, ferie annuali retribuite non inferiori a quattro settimane e riposo settimanale. Inoltre, ai lavoratori notturni devono essere garantite misure che tengano conto della particolarità di questa modalità di lavoro³².

La Carta sociale europea prevede poi che all'interno degli ambienti lavorativi devono essere eliminati tutti i rischi che rendono un lavoro pericoloso o insalubre³³.

Inoltre, gli Stati devono adottare, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, delle politiche nazionali che prevengano gli incidenti e i danni alla salute che potrebbero verificarsi nel luogo di lavoro³⁴.

La Carta sociale europea impone agli Stati di adottare delle norme interne che riconoscano ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire ad essi ed alla propria famiglia una vita libera e dignitosa. Inoltre, vieta ai giovani con meno di quindici anni di lavorare e prevede che i ragazzi tra i quindici ed i diciotto anni si vedano tutelati da una disciplina di lavoro speciale³⁵.

Gli Stati devono anche garantire la libertà dei lavoratori di costruire organizzazioni sindacali oltre che garantire il diritto di sciopero e tutelare i lavoratori in caso di licenziamento³⁶.

³¹ https://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Carta-Sociale-Europea-riveduta-1996/97.

³² *Ibidem*.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

1.4) I CORE LABOUR STANDARDS DELL'OIL.

1.4.1) L'OIL: competenze e modalità operative.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL – in inglese International Labour Organisation (ILO)) è un'agenzia specializzata dell'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) che ha competenza in materia di lavoro e politica sociale³⁷.

L'OIL è stato fondato nel 1919 (a seguito della Prima guerra mondiale), ha la sua sede centrale a Ginevra e l'ufficio per l'Italia si trova a Roma³⁸.

L'OIL si occupa di adottare norme internazionali che garantiscano i principi fondamentali ed i diritti del lavoro in modo tale da assicurare ad ogni individuo condizioni di lavoro dignitose³⁹.

Le norme internazionali dell'OIL vengono create dalla Conferenza internazionale del lavoro che è un Parlamento internazionale, composto non solo dai rappresentanti dei Governi dei vari paesi membri, ma anche dai rappresentanti dei sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori. A queste tre tipologie di rappresentanti è data la medesima importanza ed essi hanno come obiettivo quello di collaborare affinché le norme create riescano ad impattare positivamente nel mondo del lavoro⁴⁰.

Nella pratica si è potuto osservare che la collaborazione tra i rappresentanti dei Governi e i rappresentanti di datori di lavoro e lavoratori alla creazione di norme internazionali ha permesso di conseguire e realizzare una serie di principi fondamentali come, ad esempio, la giustizia sociale, la democrazia, la promozione della pace universale e duratura e, più specificatamente, il lavoro libero e dignitoso. Assicurare un lavoro libero e dignitoso ad ogni

³⁷ <https://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm>.

³⁸ *Ibidem.*

³⁹ *Ibidem.*

⁴⁰ *Ibidem.*

individuo è fondamentale perché in questo modo ognuno riesce a vedersi garantita la dignità, l'uguaglianza, la sicurezza e la libertà⁴¹.

L'obiettivo dell'OIL si può meglio chiarire con una citazione di Guy Ryder, direttore generale dell'OIL nel 2016 (mentre, l'attuale direttore generale è Gilbert F. Houngbo): *“Il mandato dell'OIL di lottare per un futuro migliore per tutti nel mondo del lavoro richiede che l'Organizzazione [...] comprenda e anticipi i fattori di trasformazione del cambiamento che sono già in atto e sia pronta a rispondere rapidamente a eventi e sfide che non possono essere ragionevolmente previsti. [...] sembra inconcepibile che la ricerca della giustizia sociale dell'OIL possa essere portata avanti in modo soddisfacente se l'Organizzazione non continuasse a raggiungere i più vulnerabili. [...] l'OIL [...] sarà giustamente giudicata in base a ciò che faremo per i più deboli e svantaggiati, per coloro che sono in povertà, senza lavoro, senza opportunità, prospettive o speranze, per coloro che subiscono la negazione dei diritti e delle libertà fondamentali”*⁴².

1.4.2) Gli standard minimi internazionali dell'OIL per la tutela dei lavoratori.

L'OIL cerca di raggiungere gli obiettivi sopra esposti tramite l'emanazione di convenzioni e raccomandazioni che tutelino i lavoratori. Queste convenzioni e raccomandazioni creano degli *standards* internazionali di tutela del lavoro⁴³.

Le convenzioni dell'OIL sono trattati internazionali vincolanti, invece, le raccomandazioni sono linee guide non vincolanti. In molti casi le convenzioni fissano dei principi di base e devono essere ratificate. Le raccomandazioni, invece, fissano delle linee guida, che in alcuni casi servono ad integrare le convenzioni, specificando come esse debbano essere applicate. Sn

⁴¹ *Ibidem.*

⁴² <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

⁴³

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

altri casi, invece, sono autonome e sanciscono linee guida generali che permettono agli Stati di conformare la propria legislazione nazionale ai principi internazionali in maniera più agevole⁴⁴.

In origine, l'Organo Direttivo dell'OIL aveva individuato otto convenzioni fondamentali che si occupavano di tutelare principi e diritti essenziali nel mondo del lavoro (i c.d. *core labour standards*), i quali sono stati poi elencati nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998). Tali materie, considerate fondamentali nel mondo del lavoro, sono:

- la libertà di associazione;
- il diritto alla contrattazione collettiva;
- l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato ed obbligatorio;
- l'abolizione del lavoro minorile;
- l'eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e professione.

A queste successivamente si è anche aggiunta la materia della salute e della sicurezza sul lavoro⁴⁵.

Gli Stati membri devono cercare di adeguare le proprie leggi interne sul diritto del lavoro agli standard dell'OIL. Dunque, le norme internazionali del lavoro hanno come scopo quello di armonizzare le norme interne che tutelano i lavoratori dei vari paesi⁴⁶.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-use/lang--en/index.htm>.

2) I DIRITTI DEI LAVORATORI NELLE PRINCIPALI DIRETTIVE EUROPEE

2.1) L'ORARIO DI LAVORO: LA DIRETTIVA 2003/88/CE

L'Unione Europea si occupa di tutelare i lavoratori sotto vari aspetti. Tra questi uno molto importante è sicuramente l'orario di lavoro.

La direttiva che si occupa di disciplinare l'orario di lavoro è la direttiva 2003/88/CE. Essa trova la sua base giuridica nell'articolo 153 TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea), il quale conferisce all'Unione Europea il potere di emanare direttive in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Infatti, l'obiettivo dell'Unione Europea, con l'emanazione di questa direttiva, è quello di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Prevedere orari di lavoro estenuanti, senza pause, riposi e ferie potrebbe causare gravi danni alla salute del lavoratore sia a livello fisico che mentale.

Inoltre, l'orario di lavoro deve anche permettere ad ogni individuo di coltivare le relazioni con la propria famiglia ed in generale con qualsiasi altra persona.

Per realizzare questi obiettivi la direttiva 2003/88/CE fissa anzitutto un limite all'orario di lavoro settimanale. Nello specifico, essa prevede che l'orario di lavoro settimanale medio non deve superare le 48 ore - compresi gli straordinari - in un periodo di riferimento di non oltre 4 mesi (orario multiperiodale)⁴⁷.

Oltre a ciò, i dipendenti devono poter godere di almeno 11 ore consecutive di riposo al giorno e ogni 7 giorni devono godere di almeno 24 ore di riposo consecutivo, in un periodo di

⁴⁷

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_it.htm

riferimento di 2 settimane (il riposo settimanale di solito coincide con la domenica, però non è obbligatorio)⁴⁸.

In merito alle pause giornaliere i lavoratori che lavorano per più di 6 ore al giorno devono anche godere di un periodo di pausa, la cui durata non è però definita a livello europeo, ma da ogni stato membro, tramite proprie leggi o contratti collettivi⁴⁹.

La direttiva si occupa poi anche del lavoro notturno. Sono definiti come lavoratori notturni quelli che svolgono almeno 3 ore del proprio orario di lavoro nel periodo che va dalla mezzanotte alle cinque del mattino. La direttiva non ammette che i lavoratori notturni lavorino in media più di 8 ore su un periodo di 24 (questo orario è rigido, non permette la multiperiodicità)⁵⁰.

I lavoratori notturni devono anche essere sottoposti periodicamente a visite sanitarie, al fine di verificare che questa particolare tipologia di lavoro non stia incidendo negativamente sulla salute fisica e mentale di tali lavoratori. Nel caso in cui da tali visite dovesse emergere che il lavoratore sta subendo dei pregiudizi dal lavoro notturno ha diritto ad essere adibito ad un lavoro diurno⁵¹.

La direttiva prevede però che tutte queste regole in tema di orario di lavoro non dovranno essere rispettate in tutti quei casi in cui l'orario di lavoro non è prestabilito (come, ad esempio, nel caso dei dirigenti). Queste regole possono anche essere derogate nei casi in cui il lavoro richieda la continuità della presenza, del servizio o della produzione, come ad esempio accade nei casi di lavoratori all'interno di ospedali, centri dei vigili del fuoco e della protezione civile e aziende nelle quali non è possibile interrompere la produzione⁵².

⁴⁸ *Ibidem.*

⁴⁹ *Ibidem.*

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² *Ibidem.*

La direttiva fissa degli *standard* minimi di tutela che devono essere recepiti dai vari Stati membri, salvo i casi in cui sia la stessa direttiva ad ammettere delle deroghe⁵³.

2.2) LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI: LA DIRETTIVA 1989/391/CEE

Sulla base dell'art 153 del TFUE l'Unione Europea ha anche adottato la direttiva quadro sulla salute e sicurezza del lavoro: direttiva 1989/391/CEE⁵⁴.

Tale direttiva ha come obiettivo quello di introdurre misure che migliorino la salute e la sicurezza dei lavoratori durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa. In particolare, per fare ciò essa introduce una serie di obblighi, sia per il datore di lavoro, che per il lavoratore, in modo tale da ridurre gli infortuni e le malattie professionali⁵⁵.

Il datore di lavoro per tutelare i suoi dipendenti deve in primo luogo valutare e prevenire i rischi presenti all'interno dell'ambiente lavorativo (tramite il documento di valutazione del rischio: DVR)⁵⁶.

Inoltre, il datore di lavoro deve anche predisporre dei piani:

- antincendio;
- pronto soccorso;
- evacuazione;
- per la formazione dei lavoratori.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ <https://osha.europa.eu/it/safety-and-health-legislation/european-directives>.

⁵⁵ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>.

⁵⁶ *Ibidem*.

Per i lavoratori che risultano particolarmente esposti a dei rischi specifici, il datore di lavoro deve predisporre una protezione speciale⁵⁷.

Il sistema di salute e sicurezza che deve predisporre il datore di lavoro dev'essere organizzato gerarchicamente sulla base di una serie di figure chiave. I soggetti obbligati in materia di salute e sicurezza sono:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti (di solito coincidono con i capo reparto);
- l'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione);
- il medico competente (o anche medico del lavoro);
- i responsabili antincendio e di primo soccorso;
- l'RLS (responsabile dei lavoratori per la sicurezza);
- tutti i singoli lavoratori (i quali devono essere non solo soggetti passivi, ma anche soggetti attivi in tema di salute e sicurezza, così da tutelare efficacemente la propria salute e anche quella degli altri lavoratori).

Tale direttiva si applica sia ai dipendenti privati che a quelli pubblici, anche se vi sono delle eccezioni per: la polizia, le forze armate ed alcune attività della protezione civile, le quali non rientrano all'interno della direttiva⁵⁸.

La direttiva 1989/391/CEE può essere definita come direttiva madre in tema di salute e sicurezza, perché fissa delle regole generali. Quest'ultime sono poi state riprese e specificate da una serie di direttive derivate (anche dette direttive figlie). Tra queste abbiamo:

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ *Ibidem.*

- le direttive che si occupano delle attrezzature, della segnaletica e dei dispositivi di protezione individuale;
- delle direttive che si occupano di tutelare i lavoratori esposti ad agenti chimici, agenti biologici e rischi fisici;
- delle direttive che disciplinano il volume di lavoro ed i rischi psicosociali;
- una direttiva che tutela le lavoratrici in gravidanza;
- una direttiva che si preoccupa di proteggere i giovani sul lavoro⁵⁹.

2.3) LA MATERNITÀ E LA TUTELA A LIVELLO EUROPEO: LA DIRETTIVA 1992/85/CEE

Sulla base dell'art. 153 del TFUE l'Unione Europea ha adottato anche la direttiva 1992/85/CEE. Questa direttiva si occupa di proteggere la salute e la sicurezza delle lavoratrici:

- gestanti: si tratta delle donne che si trovano nel periodo della gravidanza;
- puerpere: si tratta delle donne che hanno appena partorito;
- che si trovano nel periodo di allattamento⁶⁰.

La direttiva prevede che la lavoratrice gestante puerpera o che si trova nel periodo di allattamento, per ottenere tutela, deve dare apposita comunicazione del suo stato al datore di lavoro⁶¹.

⁵⁹ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/56/salute-e-sicurezza-sul-lavoro>.

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/protecting-pregnant-workers-and-new-mothers.html>.

⁶¹ *Ibidem*.

La lavoratrice ha diritto di usufruire di un congedo di almeno 14 settimane ininterrotte prima e dopo il parto. Tuttavia, si tratta di un periodo facoltativo e solamente due settimane sono previste come congedo obbligatorio ai fini della direttiva⁶².

La direttiva tutela anche la lavoratrice madre contro il licenziamento per il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità. In questo periodo, se il datore di lavoro intende licenziare la lavoratrice madre potrà farlo solo per iscritto e con apposita motivazione, la quale non deve coincidere con lo stato di maternità della donna⁶³.

La lavoratrice madre in gravidanza non può essere assegnata allo svolgimento di lavori faticosi o insalubri. Infatti, il datore di lavoro dovrà prendere specifici provvedimenti per tutelare la salute e la sicurezza di quest'ultime e del loro bambino, ad esempio, cambiandole di postazione lavorativa, oppure predisponendo la tutela anticipata di maternità⁶⁴.

La direttiva non vieta il lavoro notturno alla lavoratrice madre, però prevede il diritto di quest'ultima ad astenersi, oppure a non effettuare questa tipologia di lavoro presentando un certificato medico⁶⁵.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad effettuare esami clinici prenatali in orario di lavoro mantenendo la propria retribuzione⁶⁶.

⁶² *Ibidem.*

⁶³ *Ibidem.*

⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ *Ibidem.*

2.4) LA PARITÀ DI GENERE, LA DIRETTIVA EQUILIBRIO E LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEL LAVORO EUROPEO: LA DIRETTIVA 2006/54/CE, LA DIRETTIVA (UE) 2019/1158 E LA DIRETTIVA (UE) 2023/970

La direttiva 2006/54/CE si occupa di tutelare la parità di trattamento e le pari opportunità fra uomini e donne in ambito lavorativo⁶⁷.

La base giuridica di tale direttiva è l'articolo 157 del TFUE, il quale al paragrafo 1 afferma che *“ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”*.

In primo luogo, la direttiva fa una distinzione fra le discriminazioni dirette e le discriminazioni indirette⁶⁸.

Con discriminazione diretta in base al sesso si fa riferimento a quelle situazioni in cui una persona viene trattata meno favorevolmente di come sarebbe stata trattata quella del sesso opposto. Un esempio di discriminazione diretta potrebbe essere quello di un annuncio di lavoro, dove per la posizione di impiegato si richiede che a candidarsi sia solo un uomo. Oppure si può anche fare riferimento al caso di un colloquio di lavoro dove si richiede alla lavoratrice se è sposata o ha figli e poi, per tali ragioni, non venga assunta⁶⁹.

Invece, con discriminazione indiretta in base al sesso si fa riferimento ad una disposizione, ad un criterio o ad una prassi che apparentemente potrebbero sembrare neutri, ma che in realtà sono in grado di mettere le persone di un determinato sesso in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso. Un esempio di una discriminazione indiretta

⁶⁷

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html#:~:text=Direttiva%202006%2F54%2FCE%20del,23.>

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

potrebbe essere quello di richiedere per l'accesso a determinati lavori pubblici una medesima altezza tra uomo e donna. Per l'accesso alle forze armate è possibile richiedere una certa altezza, purché siano differenziate tra uomo e donna⁷⁰.

Dunque, delle distinzioni di trattamento tra uomo e donna a parità di condizioni non sono ammesse, a meno che esse non siano giustificate da una finalità legittima e che i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari⁷¹.

Le discriminazioni dirette ed indirette sono vietate: in fase di assunzione, nelle condizioni di lavoro (in particolare, con riferimento a retribuzione e licenziamento), in fase di formazione professionale ed anche con riferimento all'adesione o meno ai sindacati⁷².

La direttiva considera come discriminazioni anche le molestie sul luogo del lavoro. Essa combatte:

- le molestie di genere: si tratta di tutti quei comportamenti indesiderati collegati al sesso di una persona che hanno come scopo quello di violare la dignità di quest'ultima, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo;
- le molestie sessuali: si tratta di quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale che possono realizzarsi in forma verbale, non verbale o fisica e che hanno come scopo quello di violare la dignità della persona, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

La direttiva vieta anche la vittimizzazione, cioè quei comportamenti ritorsivi verso chi ha denunciato le molestie⁷³.

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ *Ibidem.*

⁷² *Ibidem.*

⁷³ *Ibidem.*

La direttiva impone dei sistemi di classificazione del personale neutri. Questo significa che devono essere utilizzati dei criteri comuni tanto per l'uomo quanto per la donna. Sono ammessi criteri di classificazione che si basano sulla forza fisica, ma solo se tale forza sia effettivamente necessaria allo svolgimento delle mansioni in questione. Lo stesso vale anche per i criteri basati sulla flessibilità, sul grado di formazione professionale, sulla maggiore anzianità lavorativa e sull'esperienza professionale. Tutti questi criteri sono ammessi solo se oggettivamente giustificati e non dissimulano una discriminazione.

In caso di discriminazioni i soggetti discriminati devono poter far valere i propri diritti anche attraverso le associazioni di rappresentanza⁷⁴.

In merito all'onere della prova della discriminazione la direttiva prevede una parziale inversione. Ciò significa che il lavoratore deve dedurre e provare degli elementi di fatto dai quali si possa presumere la discriminazione perché spetti al datore di lavoro dimostrare che la discriminazione non c'è stata. Inoltre, il lavoratore può anche ricorrere alla prova statistica. Ad esempio, la Corte di giustizia europea (con sede in Lussemburgo), con riferimento al caso Jenkins⁷⁵, ha dichiarato che la normativa inglese, che permetteva di pagare retribuzioni orarie più basse ai lavoratori con contratti part-time rispetto a quelle garantite ai lavoratori a tempo pieno, era in grado di creare una discriminazione indiretta in base al sesso. In particolare, la signora Jenkins è riuscita a dimostrare tale discriminazione indiretta grazie ad una prova statistica. Infatti, in Inghilterra il numero di lavoratrici occupate part-time era statisticamente molto più elevato del numero di lavoratori uomini occupati part-time.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ CGUE, Jenkins contro Kingsgate, 31 marzo 1981 - C 96/80.

Quindi, se il maggiore numero di lavoratori part-time era donna e la retribuzione oraria del lavoro part-time era inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno, siamo sicuramente di fronte ad una discriminazione indiretta.

Quando si parla di parità tra uomo e donna è fondamentale che venga garantito anche un equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare per quei lavoratori che sono anche genitori o prestatori di assistenza. In particolare, di ciò si occupa la cosiddetta “direttiva equilibrio” ossia la direttiva 2019/1158/UE⁷⁶.

La direttiva, in particolare, prevede:

- congedi di paternità. Il padre ha diritto ad un congedo di 10 giorni alla nascita di un figlio, il quale dev'essere retribuito. Tale congedo non può essere subordinato all'anzianità lavorativa o di servizio;
- congedi parentali. Ciascun lavoratore ha diritto ad un congedo parentale di 4 mesi non trasferibile all'altro genitore. Tale periodo dev'essere retribuito ed i lavoratori possono chiedere che esso sia fruito in maniera flessibile (cioè non in maniera continuativa e per tutto il giorno, ma, ad esempio, a tempo parziale o in periodi alternati);
- congedi per i prestatori di assistenza. Questi lavoratori hanno diritto ad un congedo di 5 giorni lavorativi all'anno;
- modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono lavoratori o prestatori di assistenza. Tali modalità flessibili di lavoro possono essere richieste dai lavoratori con figli di età inferiore agli otto anni, come, ad esempio, il lavoro a distanza o la riduzione dell'orario di lavoro;

⁷⁶ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>.

- protezione giuridica per i lavoratori che fruiscono dei congedi o richiedono modalità di lavoro flessibili. I lavoratori non devono essere discriminati o licenziati per il fatto di aver esercitato questi diritti⁷⁷.

In tema di parità tra uomo e donna è molto importante ricordare anche la direttiva (UE) n. 2023/970. Quest'ultima ha come obiettivo quello di realizzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne qualora quest'ultimi svolgano il medesimo lavoro, oppure un lavoro di pari valore. Tale obiettivo dovrà realizzarsi tramite la trasparenza retributiva. Ciò significa che la parità retributiva dovrà dimostrarsi tramite un'informazione adeguata sulle retribuzioni erogate⁷⁸.

La parità dev'essere garantita da tutti i datori di lavoro, sia privati che pubblici, a tutti i lavoratori. Con lavoratori ai fini della direttiva s'intendono tutti quei soggetti che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro sulla base delle leggi, dei contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ogni Stato membro, considerando anche gli orientamenti giurisprudenziali della Corte di giustizia⁷⁹.

La trasparenza retributiva è imposta non solo in corso di rapporto di lavoro, ma anche in fase di assunzione. Infatti, i lavoratori hanno diritto a ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale, sui criteri utilizzati (i quali devono essere oggettivi e neutri), sulle disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro⁸⁰.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2023/05/30/parita-retributiva-genere-obbligo-ue-secondo-regoleo>.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ *Ibidem*.

Il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore informazioni sulle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti. Inoltre, esso non può nemmeno inserire nel contratto clausole che vietino al lavoratore di rendere nota la sua retribuzione⁸¹.

La trasparenza retributiva impone al datore di lavoro anche di permettere ai lavoratori di accedere ai criteri da lui utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica. Oltre a ciò, i lavoratori hanno anche il diritto di ricevere per iscritto le informazioni sul loro livello retributivo individuale, sui livelli retributivi medi, divisi per sesso e per categorie di lavoratori che svolgono il medesimo lavoro⁸².

2.5) IL SALARIO MINIMO: LA DIRETTIVA (UE) 2022/2041

La direttiva concernente il salario minimo è la (UE) 2022/2041. Tale direttiva mira a migliorare le condizioni di vita e lavoro tramite:

- adeguati salari minimi legali (ossia una retribuzione minima garantita per legge a tutti i lavoratori e le lavoratrici);
- la promozione della contrattazione collettiva alla determinazione dei salari;
- l'effettivo accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo (sia esso previsto per legge o per contratto collettivo)⁸³.

Tale direttiva si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno un contratto di lavoro o altro rapporto di lavoro sulla base di: leggi, contratti collettivi e prassi di ciascuno Stato membro, oltre che della giurisprudenza della Corte di giustizia⁸⁴.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>.

⁸⁴ *Ibidem*.

Nei Paesi in cui sono previsti salari minimi legali è necessario che gli Stati istituiscano apposite procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. In questo modo il salario minimo dev'essere in grado di garantire una vita dignitosa e la coesione sociale, oltre che ridurre la povertà lavorativa e il divario retributivo di genere⁸⁵.

Invece, per gli Stati membri che si basano sulla contrattazione collettiva ai fini della retribuzione la direttiva prevede che tali Stati debbano rafforzare/migliorare i contratti collettivi stessi. In particolare, gli Stati dovranno:

- promuovere e rafforzare le capacità delle parti sociali (ossia le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati) di partecipare alla contrattazione collettiva;
- incoraggiare le parti sociali a negoziare sulle retribuzioni da fissare all'interno del contratto collettivo;
- adottare misure di tutela per i lavoratori, le lavoratrici ed i rappresentanti sindacali contro atti che li discriminano per il fatto di partecipare/voler partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- adottare misure protettive per i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro da atti di interferenza reciproca oppure da membri della controparte.⁸⁶

La direttiva, in ogni caso, non obbliga gli Stati membri né ad introdurre un salario minimo legale né a rendere universalmente applicabile un contratto collettivo. Non viola l'autonomia delle parti nella stipulazione di contratti collettivi. Non obbliga gli stati membri a rispettare determinati livelli di salario minimo legale oppure ad introdurre contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori⁸⁷.

⁸⁵ *Ibidem.*

⁸⁶ *Ibidem.*

⁸⁷ *Ibidem.*

2.6) LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA: LA DIRETTIVA 2000/43/CE E LA DIRETTIVA 2000/78/CE

La direttiva 2000/78/CE si occupa di garantire la parità di trattamento sul luogo di lavoro indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli orientamenti sessuali, dall'età e dagli handicap che possono avere i vari lavoratori⁸⁸.

La direttiva tutela i lavoratori affinché i fattori sopra esposti non siano fonte di discriminazione diretta (quando il soggetto viene trattato meno favorevolmente di altri per il fatto di possedere un determinato fattore) o indiretta (quando una disposizione, un criterio, una prassi, apparentemente neutri, vanno a trattare meno favorevolmente i soggetti che possiedono un determinato fattore rispetto a coloro che non lo detengono).

Tale direttiva si applica a tutti i lavoratori pubblici e privati, per evitare discriminazioni nelle condizioni di occupazione, ma anche nell'accesso al mondo del lavoro, nella formazione professionale e con riferimento all'adesione ad un sindacato⁸⁹.

Tale direttiva non si occupa però delle differenze di trattamento basate sulla nazionalità e nemmeno di quelle legate alla razza e all'origine etnica⁹⁰. Di quest'ultime due si occupa la direttiva 2000/43/CE. Tuttavia, neanche essa combatte le discriminazioni in base alla nazionalità⁹¹.

Anche tale direttiva vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, le molestie ed anche la vittimizzazione (ritorsioni contro chi denuncia le discriminazioni)⁹².

⁸⁸ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html>.

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-irrespective-of-racial-or-ethnic-origin.html>.

⁹² *Ibidem*.

La direttiva si applica a tutte le persone che:

- accedono al mondo del lavoro;
- sono già inserite nel mondo del lavoro;
- stanno seguendo un percorso di formazione professionale;
- aderiscono a sindacati;
- stanno seguendo percorsi di istruzione;
- devono accedere alle prestazioni sociali;
- devono accedere a beni e servizi, compreso l'alloggio;
- devono accedere all'assistenza sanitaria.

Sono ammesse deroghe al principio della parità di trattamento in base alla razza quando l'attività lavorativa richieda la razza o l'origine etnica come requisito professionale e ciò non sia volto a creare una discriminazione⁹³.

Gli Stati membri devono istituire degli organismi che si occupino di:

- combattere le discriminazioni;
- aiutare le vittime⁹⁴.

Gli Stati membri devono anche assicurare l'accesso, a coloro che subiscono delle discriminazioni, ai procedimenti giurisdizionali e amministrativi. Tali procedimenti potranno essere anche proposti dalle associazioni interessate che si occupano di difendere le persone discriminate⁹⁵.

⁹³ *Ibidem.*

⁹⁴ *Ibidem.*

⁹⁵ *Ibidem.*

SITOGRAFIA

<https://www.focus.it/cultura/storia/dichiarazione-universale-diritti-umani>

<https://www.osservatoriodiritti.it/2018/12/10/dichiarazione-universale-dei-diritti-umani/>

<https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/Articolo-23-Per-un-lavoro-dignitoso/27>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html>

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide_Art_4_ITA

https://it.wikipedia.org/wiki/Carta_sociale_europea#:~:text=La%20Carta%20sociale%20europea%20%C3%A8,entrato%20in%20vigore%20nel%201965

https://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Carta-Sociale-Europea-riveduta-1996/97

<https://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-use/lang--en/index.htm>

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_it.htm

<https://osha.europa.eu/it/safety-and-health-legislation/european-directives>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/56/salute-e-sicurezza-sul-lavoro>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/protecting-pregnant-workers-and-new-mothers.html>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html#:~:text=Direttiva%202006%2F54%2FCE%20del,23>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>

<https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2023/05/30/parita-retributiva-genere-obbligo-ue-secondo-regole>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html>

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-irrespective-of-racial-or-ethnic-origin.html>