

GUIDA AL CONTENZIOSO STRATEGICO

per i diritti dei lavoratori e dei sindacati



GUIDA AL CONTENZIOSO STRATEGICO

per i diritti dei lavoratori e dei sindacati

Ringraziamenti

La presente Guida è stata redatta dalla dott.ssa Vigjilenca Abazi, con il coordinamento di Joakim Smedman e Thomas Taylor Di Pietro (CES).

L'autrice desidera ringraziare Rudolf Buschmann (avvocato del Centro sindacale per la revisione e il diritto europeo presso DGB Rechtsschutz e docente presso l'Università di Kassel), il dott. Niklas Bruun (professore emerito presso la Hanken School of Economics), Stefan Clauwaert (consulente senior per gli affari legali e i diritti umani della CES), il dott. Jari Hellsten (ex consulente legale dell'Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi, o SAK), Lord John Hendy (King's Counsel) e Klaus Lörcher (ex consulente per gli affari legali e i diritti umani della CES ed ex referendario del Tribunale della funzione pubblica dell'UE) per le conversazioni ricche di spunti.

L'autrice porge inoltre un sentito ringraziamento al Comitato direttivo del progetto ETUCLEX, per il contributo apportato nonché per i preziosi commenti e suggerimenti riguardo alle prime bozze del documento. Il progetto è finanziato dalla Commissione Europea.

Dichiarazione di non responsabilità

Il presente documento fornisce informazioni e indicazioni di carattere generale e non costituisce una trattazione esaustiva dell'argomento. Lo scopo del documento non è quello di fornire consulenza legale. Prima di intraprendere qualsiasi azione legale, si consiglia di contattare la CES e richiedere una consulenza legale.

Autrice: Dott.ssa Vigjilenca Abazi

Comitato direttivo del

progetto della CES: Isabelle Schömann (vicesegretaria generale), Stefan Clauwaert (consulente senior per gli affari legali e i diritti umani), Joakim Smedman (consulente legale), Thomas Taylor Di Pietro e Sarah Bentahar (responsabili di progetto), ESYLLT Meurig e Bezaye Girma (assistenti amministrative)

Progetto grafico: studiokern.nl

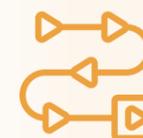
Data: Ottobre 2024

Indice

Ringraziamenti	4
Contenzioso strategico: Panoramica sui punti salienti	7
Introduzione	9
Termini da conoscere	13
Fase iniziale	16
Sviluppo del caso	22
Fasi finali: sentenza e passi successivi	24
Consiglio d'Europa	33
Corte europea dei diritti dell'uomo	34
Procedura per i ricorsi collettivi	37
Procedura di segnalazione	39
Unione Europea	41
Corte di giustizia dell'Unione Europea	42
Autorità Europea del Lavoro	45
Commissione Europea	48
Mediatore europeo	55
Nazioni Unite	58
Organizzazione Internazionale del Lavoro: Comitato sulla libertà sindacale	59
Organizzazione Internazionale del Lavoro: Procedura di denuncia	61
Organizzazione Internazionale del Lavoro: Reclami	62
Comitato sui diritti economici, sociali e culturali: Comunicazioni (denunce) individuali	64
Riflessioni conclusive	67

Contenzioso strategico: panoramica sui punti salienti

Procedura



Ogni fase dell'azione legale è disciplinata da una miriade di norme procedurali più o meno semplici da seguire; ogni sede prevede specifiche regole procedurali e, a seconda di quella prescelta, potrebbe essere necessario rispettare criteri differenti. Può sembrare un'ovvietà, ma la mancata conformità ai requisiti procedurali porta spesso a perdere l'occasione, anche semplicemente, di poter presentare il caso. La raccomandazione è quindi quella di prestare attenzione ai requisiti procedurali: per informazioni su regole e tempistiche da rispettare nelle varie procedure, rimandiamo alla Parte II di questa Guida.

Efficacia



Se la priorità è giungere prima ad un risultato, è consigliabile selezionare una sede che adotti una decisione giuridicamente non vincolante, poiché optare per un'azione giudiziaria a livello europeo richiede molto tempo. Talvolta, la scelta di una sede può precludere l'ammissibilità del caso in altre sedi (ricordiamo che le procedure sono fondamentali). La raccomandazione è dunque di decidere fin dalle prime fasi di sviluppo del caso qual è la questione più rilevante e qual è l'impatto che si intende ottenere tramite il contenzioso. Se questa decisione non è possibile nella fase iniziale, è bene prestare attenzione durante lo sviluppo del caso ed assicurarsi di rispettare le scadenze o le fasi di domanda, per evitare che il caso venga giudicato inammissibile. Per informazioni su come prendere queste importanti decisioni, rimandiamo alla Parte I.

Resilienza



Un contenzioso non è un singolo intervento, ma un processo. Trovare il caso "giusto", svilupparlo, occuparsi del contenzioso e della fase post-contenzioso, implementare la decisione... Tutti questi stadi, e quelli intermedi fra l'uno e l'altro, presentano ognuno le proprie sfide, metodologie di lavoro e alleanze da tessere (o tensioni da sciogliere). Senza contare che, soprattutto se il contenzioso si protrae per lungo tempo, leggi e governi possono cambiare. Una buona strategia deve quindi sviluppare una visione a lungo termine e lasciare sufficiente spazio di manovra. È bene poi valutare se lo stesso obiettivo può essere raggiunto attraverso una serie di casi iterativi, anziché puntare direttamente a una sentenza epocale, che ha più probabilità di richiedere tempi lunghi.



Competenza

Scholars, law clinics, experts, and colleagues at European level with similar cases and practical experiences and relevant knowledge can be helpful to you for case development and sometimes are critical partners in materia. Ad esempio, il modo in cui è formulato un quesito potrebbe essere fondamentale se il caso dovesse essere deferito da un giudice nazionale alla Corte di giustizia dell'Unione Europea; e gli accademici attivi nel settore potrebbero stabilire se esistono abbastanza dati per supportare un argomento giuridico, o per colmare le eventuali lacune. È bene tenere a mente la varietà di studi e competenze, nonché assicurarsi di sfruttare gli argomenti che meglio supportano il caso e prevedere le possibili obiezioni.



Prospettiva

Una buona strategia va al di là della semplice logica del “vincere o perdere”. Una sentenza o una decisione favorevole può essere un traguardo positivo per il conseguimento dell'obiettivo che ci si è prefissati, ma è possibile raggiungere risultati importanti anche se l'esito è sfavorevole o se il caso non è giudicato ammissibile presso i fori europei o internazionali. Fin dall'inizio è bene chiarire quali sarebbero le implicazioni per l'obiettivo strategico e per il reclamante qualora l'esito non fosse positivo. La probabilità di vittoria è un fattore da tenere in conto, certo, ma non deve essere dirimente. E il valore strategico del caso può emergere anche una volta ricevuta la sentenza o la decisione in merito. Collaborare con le parti interessate del settore aiuta a massimizzare l'impatto del caso al di là della dimensione giuridica, mentre coinvolgere i mezzi di comunicazione contribuisce a far comprendere correttamente il caso a livello fattuale (ad esempio, chiarendo la differenza fra inammissibilità e sentenza sfavorevole).

Introduzione

Il contenzioso strategico è uno strumento efficace per difendere e rafforzare i diritti e gli interessi di lavoratori e sindacati. Tuttavia, la complessità dei moderni sistemi giuridici, la miriade di istituzioni e i procedimenti lunghi e tortuosi rischiano di impedire ai sindacati di poter sfruttare al meglio tutte le vie legali disponibili. Questa Guida è pensata per dare a sindacati, avvocati, professionisti del settore e attivisti, gli strumenti per utilizzare la legge a beneficio dei contenziosi relativi ai diritti dei lavoratori e dei sindacati. La Guida offre consigli pratici e informazioni legali sui meccanismi alla base del contenzioso strategico, sulla formulazione di strategie efficaci e sulla selezione di sedi sovranazionali adeguate, a livello sia giudiziario che quasi giudiziario.

Contenzioso strategico

Il contenzioso strategico è sempre più diffuso in varie aree, dai diritti dei lavoratori al contrasto alla discriminazione, passando per i diritti collettivi. È spesso visto come un mezzo per raggiungere determinati obiettivi (legali) attraverso casi singoli. Per le finalità della presente Guida, il termine “contenzioso strategico” indica l'utilizzo della legge in maniera deliberata per conseguire un obiettivo desiderato. In questa definizione operativa troviamo tre termini che vale la pena di chiarire meglio: “utilizzo della legge” si riferisce a tutte le attività che possono essere intraprese presso varie sedi giudiziarie o quasi giudiziarie. La Guida descrive le vie legali percorribili. “In maniera deliberata” significa che la decisione di avviare un caso è intenzionale e che tutte le fasi intermedie sono pianificate e valutate attentamente: sono cioè strategiche. Ciò non toglie che un caso non avviato in maniera deliberata non possa comunque diventare strategico anche nel corso del suo sviluppo. Inoltre, un caso potrebbe necessitare di un approccio difensivo per contrastare un contenzioso. Lo scopo di questa guida è fornire gli strumenti e il know-how necessari per creare la strategia migliore a seconda degli obiettivi e del caso in questione. La Guida è utile anche per preparare una difesa, qualora il caso strategico costituisca una reazione a una determinata situazione, ad esempio una nuova legislazione che lede i diritti dei lavoratori anziché concederle loro di nuovi. “Obiettivo desiderato” si riferisce alla tutela e al rafforzamento dei diritti e degli interessi di sindacati e lavoratori. Vincere la causa può aiutare a raggiungere l'obiettivo, ma il contenzioso strategico comporta molto di più che una semplice logica del “vincere o perdere”. Questa Guida spiega come e perché si possono raggiungere risultati importanti anche nel caso in cui la sentenza o decisione non sia favorevole.

Il termine “contenzioso” può poi indurci a pensare che sia sempre necessario rivolgersi a un tribunale. In realtà, come spieghiamo nelle sezioni che seguono, anche i fori quasi giudiziari sono alternative valide per conseguire l'obiettivo e anzi, per un buon approccio al contenzioso strategico, andrebbero tenuti in considerazione persino

i mezzi di ricorso extragiudiziali. Va poi precisato, e molti avvocati concorderanno, che ogni caso comporta una qualche “strategia”, ma ciò non vuol dire che siano tutti “strategici”. L’aggettivo “strategico” indica che il caso avrà delle conseguenze che andranno oltre i fatti rilevanti per il ricorrente e utilizza un approccio che punta a raggiungere l’obiettivo della causa più in generale. In rare circostanze, l’obiettivo sottostante potrebbe non essere in linea con l’interesse del ricorrente: la Guida fornisce allora consigli utili per trovare un equilibrio e raggiungere un esito adeguato.

La Guida è suddivisa in due parti: la Parte I descrive gli aspetti fondamentali del contenzioso strategico, mentre la Parte II analizza le sedi giudiziarie e quasi giudiziarie a livello sovranazionale a cui possono rivolgersi i sindacati, e in generale a cui è possibile ricorrere per difendere diritti e interessi dei lavoratori.

Scopo della guida

L’importanza del contenzioso, specialmente se strategico, è già riconosciuta dai sindacati, poiché è spesso l’unico mezzo per difendere e favorire gli interessi e i diritti dei lavoratori e dei sindacati. Le iniziative per la difesa dei diritti attraverso casi rilevanti beneficiano sempre più spesso della collaborazione fra più stakeholder attivi e della competenza legale che ne deriva. Lo scopo di questa Guida è ampliare le conoscenze esistenti su come utilizzare (o non utilizzare) correttamente il contenzioso strategico, riunendo gli insight di sindacati, diritti dei lavoratori e altri settori correlati, come i diritti umani, per offrire informazioni legali e pratiche accessibili di cui potrebbero beneficiare diversi attori del settore. Obiettivo principale è quello di aiutare a comprendere e applicare il contenzioso strategico, nonché di offrire una serie di considerazioni per decidere se è la strada corretta da seguire. La Guida raccoglie spunti utili per usufruire dei mezzi di ricorso di natura sia giudiziaria che quasi giudiziaria disponibili a livello internazionale ed europeo. Nella Parte I, ci concentreremo sugli aspetti legali e pratici da valutare, dall’avvio di un caso fino alle decisioni finali e oltre. La Parte II descrive

invece i principali dettagli procedurali da tenere in considerazione per valutare se un caso può e deve essere trattato presso una determinata sede.

Il contenzioso strategico accresce la conformità alla legge, rafforza i diritti esistenti chiarendo o colmando le lacune e può essere fondamentale per ribaltare precedenti decisioni con effetti negativi per lavoratori e sindacati. Allo stesso tempo, può essere un’opzione costosa, dispendiosa in termini di tempo e persino un percorso privilegiato per la difesa o il rafforzamento dei diritti. Questa Guida si propone di evidenziare tutte le varie sfumature del contenzioso strategico in relazione a organismi e istituzioni rilevanti per i sindacati, in modo da consentire una presa di decisioni informata da parte di avvocati, professionisti del settore e chiunque altro sia interessato al contenzioso strategico in questo campo. In definitiva, lo scopo della Guida è aiutare a decidere se dare o meno avvio a un caso ed eventualmente a creare una mappa in maniera strategica per arrivare ai risultati favorevoli auspicati.

Il contenzioso come strumento per sindacati e lavoratori

Il contenzioso strategico può essere utilizzato per contestare leggi e politiche dannose per i lavoratori e chiamare i datori di lavoro a denunciare la mancanza di conformità o ribaltare una decisione dannosa per i diritti dei lavoratori e dei sindacati. Esiste poi la possibilità di prevenire risposte delle violazioni dei diritti. Può essere utilizzato per stabilire precedenti giuridici che definiscano uno standard per il trattamento dei lavoratori e guidino i casi futuri. Le leggi non chiare possono essere chiarite e l’applicazione

delle leggi stesse può essere migliorata. Il contenzioso strategico consente di rafforzare, chiarire o colmare le lacune nella legge a livello nazionale, internazionale o europeo, o mitigare un possibile esito negativo interponendo un intervento su una causa pendente avviata da datori di lavoro o altre parti. È importante sottolineare che un contenzioso strategico non mira a sostituire o svilire le altre strategie a disposizione dei sindacati, ma anzi a corroborarle per rafforzare la posizione e i diritti di sindacalisti e lavoratori.

Come usare la guida?

Sono un avvocato esperto, mi chiedo se questa Guida faccia per me.

Un avvocato esperto avrà sicuramente accumulato competenze nel settore difendendo con successo molte cause. Tuttavia, anche la strategia di un professionista di lungo corso può trarre vantaggio da una più stretta collaborazione con varie parti interessate e diventare più incisiva grazie a un maggiore coinvolgimento. Per spunti su questo approccio, rimandiamo alle pagine **20, 22 e 28**. Suggeriamo poi di mantenersi sempre al corrente sugli studi più recenti, per cui rimandiamo alle pagine **52 e 53**.

Sono un avvocato e ho un grande interesse per i diritti dei sindacati, ma non saprei come dare avvio a un caso.

Avviare un caso per i diritti dei sindacati può sembrare un compito arduo. Per le nostre linee guida su come avviare e costruire il caso, rimandiamo alle pagine **16, 22 e 24**.

Mi occupo di ricerca. Troverò informazioni rilevanti per il mio lavoro?

La Guida raccoglie tutte le più recenti norme procedurali, oltre a un compendio unico nel suo genere sui fori giudiziari e quasi giudiziari esistenti a livello internazionale ed europeo. La bibliografia potrebbe essere molto utile a chi si occupa di ricerca in questo campo.

Lavoro soprattutto a livello nazionale. La Guida è utile anche per me?

Per chi lavora soprattutto entro i confini del proprio Paese è lecito chiedersi se la Guida abbia qualche utilità. Ricordiamo, però, che anche nei casi a livello nazionale può essere coinvolta la Corte di giustizia dell'Unione Europea, se vi è la necessità di interpretare il diritto dell'UE. È già capitato che alcuni importanti casi relativi a sindacati abbiano sofferto di una preparazione inadeguata sotto questo aspetto. Per gli avvocati praticanti in uno Stato membro dell'UE è dunque cruciale avere familiarità con i mezzi di ricorso giudiziari europei descritti in questa Guida.

Mi interessano i diritti dei lavoratori e dei sindacati, ma non sono un avvocato. Perché dovrei leggere la Guida?

La Guida è pensata per chi è interessato ai diritti dei lavoratori e dei sindacati, non necessariamente per chi ha esperienza nel settore legale. Il documento traccia una panoramica completa delle istituzioni che possono supportare anche iniziative di ricerca o advocacy, poiché comprendere quali sono gli stakeholder attivi in quest'area aiuta a individuare meglio le opportunità per dare un contributo efficace. Per informazioni dettagliate, rimandiamo alle pagine **33, 41 e 58**.

Termini da conoscere

Ammissibilità

Decisione di un organo giurisdizionale o amministrativo che stabilisce se un caso o un ricorso risponde ai necessari criteri procedurali, come giurisdizione, legittimazione ad agire e tempestività. Lo scopo è determinare se la questione può essere considerata nel merito, garantendo che siano correttamente soddisfatti i requisiti formali per la prosecuzione del caso.

Amicus curiae

Termine latino che significa letteralmente "amico della Corte". Indica l'intervento in giudizio di un terzo per contribuire con informazioni, conoscenze o competenze su una questione in particolare.

Istanza

Presentazione di un caso attraverso un modulo specifico contenente le informazioni da fornire alla Corte, e quel modulo va rispettato rigorosamente.

Ricorso collettivo

Meccanismo giuridico che consente a un gruppo, a un'organizzazione o a un organismo collettivo di presentare un ricorso per conto di un gruppo più ampio di persone, solitamente per affrontare problemi molto diffusi o sistemici. Lo scopo è quello di riparare a violazioni o timori riguardanti diritti collettivi.

Atti di causa

Documenti scritti presentati dalle parti in cui si leggono le posizioni, le pretese, le difese e le repliche del caso.

Rinvio pregiudiziale

Tipo di procedura giudiziale in cui un giudice nazionale sottopone delle questioni alla Corte di giustizia dell'Unione Europea per facilitare l'interpretazione del diritto dell'UE pertinente per il caso affrontato a livello nazionale.

Legittimazione

Insieme di norme procedurali che l'organizzazione deve rispettare per poter presentare il caso a un determinato organismo. Se tali norme non vengono rispettate, se cioè non vi è "legittimazione", l'organizzazione non può portare avanti il caso.

Parte I

Pianificare un contenzioso strategico



Punti da ricordare

- » Avviare il caso tenendo a mente l'esito finale
- » Controllare attentamente i requisiti procedurali
- » Coinvolgere tutti i partner possibili e mantenerli coinvolti, dato che la procedura può richiedere molto tempo

Tutte le risposte a domande come:

1. Come identificare un "caso strategico"?

2. Su quale approccio basarsi per la ricerca di fatti e la raccolta di prove?

3. Quali considerazioni fare nelle prime fasi di pianificazione del caso?

4. A quale stadio dello sviluppo del caso è necessario sapere quale via legale adire?

5. Come redigere atti di causa convincenti per ciascuna via legale?

6. Quali partner possono rivelarsi utili, e a quale stadio?
Come fare per collaborare con loro?

7. Esistono anche strumenti che vanno al di là della legge?

8. Quali sono i passi essenziali da compiere per prepararsi a un possibile esito sfavorevole?

9. Come massimizzare l'esito favorevole di un caso?

10. Cosa fare dopo la conclusione del caso?

Fase iniziale

Quando si inizia a costruire un caso, occorre sapere come 1. Identificare un caso, 2. Pianificare una strategia, 3. Individuare i partner, e 4. Sensibilizzare e trovare sostegno. La fase iniziale è la base stessa del caso, quella in cui vanno prese molte decisioni importanti che plasmeranno lo sviluppo del caso ed il suo corso. Qui di seguito descriveremo più nel dettaglio i quattro elementi che abbiamo appena indicato.

1. Identificare un caso

“Un caso può essere strategico, o può essere trasformato in un caso strategico”
Niklas Bruun

La definizione di “caso strategico” è aperta all’interpretazione e all’immaginazione, soprattutto per quanto riguarda le argomentazioni che l’avvocato può sostenere e i cambiamenti che si possono ottenere. Non esiste una ricetta perfetta per tutti e l’approccio giusto va scelto caso per caso. In alcune circostanze, il valore strategico di un caso è immediatamente visibile: ad esempio, quando si tratta della violazione di un diritto importante, quando il datore di lavoro è una grande azienda o quando la violazione riguarda un numero elevato di lavoratori. Spesso, invece, il valore strategico non si limita al singolo caso, ma ciò non significa che non esistano altri fattori che possano aiutarci a capire se il caso è strategico o può diventarlo.

In generale, per essere strategico un caso deve avere almeno alcune delle caratteristiche descritte di seguito.

In primo luogo, occorre chiedersi se il caso a cui stiamo lavorando ha il potenziale per generare un cambiamento sociale o politico importante o per influenzare decisioni politiche. Un caso strategico può riguardare un problema di grande interesse o preoccupazione pubblica, poiché questo può catalizzare l’attenzione dei media e mobilitare supporto per la causa. Altri fattori che possono rendere un caso strategico sono il potenziale di creare precedenti giuridici da sfruttare in casi futuri, la probabilità di successo e le risorse disponibili per portare avanti il caso. In sostanza, la natura strategica del caso è determinata dalla sua capacità di stimolare un cambiamento positivo e far avanzare un particolare obiettivo sociale o politico. Questa è la prima considerazione da fare quando si seleziona un caso con l’obiettivo di favorire un cambiamento sociale di più ampia portata, oltre l’esito del caso stesso.

In secondo luogo, è fondamentale capire e valutare se portare il caso in tribunale è la scelta più efficace per raggiungere il proprio obiettivo. I primi aspetti legali da considerare sono la legittimazione ad agire (se cioè il caso può essere portato avanti) e la possibilità di soddisfare o meno i criteri di ammissibilità. È importante chiedersi chi sono i soggetti pertinenti e quando si è verificato il problema, in modo da stabilire le responsabilità ed esaminare gli interessi delle parti.

In terzo luogo, occorre ponderare la difficoltà di provare il caso e la probabilità di ottenere una sentenza favorevole. Il contenzioso strategico è un procedimento lungo e dispendioso in termini di tempo, che quindi richiede l’impegno di tutte le parti coinvolte. È fondamentale che la parte attrice, ad esempio un lavoratore i cui diritti siano stati violati, sia

consapevole fin dall’inizio di cosa comporterà per lui/lei personalmente la partecipazione al contenzioso strategico: a seconda della via legale prescelta, infatti, il procedimento potrebbe durare anni e il lavoratore potrebbe ritrovarsi sotto i riflettori dei media. A tal proposito, esiste sempre la possibilità che la persona coinvolta, o a nome della quale viene avviato il caso, possa decidere di interrompere il contenzioso accettando un accordo – certo, questo non vanificherebbe lo sforzo di attirare l’attenzione sulla questione in generale, ma comunque limiterebbe l’impatto del caso a livello giuridico.

Infine, sono anche necessarie risorse umane e finanziarie adeguate, e va quindi stabilito se le spese previste sono proporzionali al cambiamento che si può sperare di ottenere. Occorre insomma considerare il tempo e il denaro da investire per perseguire determinate vie legali e la possibilità che un esito negativo possa comportare non solo la perdita di tale investimento, ma anche la necessità di pagare le spese della controparte – e che possa influire, a seconda che il procedimento sia di natura civile, amministrativa o penale, sulla distribuzione dei costi tra le parti coinvolte al termine della causa. Le descrizioni contenute nella Parte II della Guida aiutano a comprendere quali sedi comportano i costi più elevati e quali sono invece più accessibili, nonché il diverso impatto che ciascuna di esse può generare..

Suggerimento sull’efficacia

È già stato individuato, o può essere individuato, un attore per la costruzione di un caso? L’identità della parte attrice può essere un vantaggio per la pubblicità del caso e per galvanizzare il sostegno dell’opinione pubblica. Ad esempio, un attore ben noto e rispettabile potrà facilmente attirare l’attenzione dei media, e al contempo potrà essere a suo agio e nella posizione ideale per raccontare il caso in termini semplici e comprensibili.

2. Pianificare una strategia

“Le norme procedurali tecniche sono di una noia mortale, ma molto spesso offrono armi utili sia per l’attacco che per la difesa”
John Hendy, KC

Non è esagerato affermare che l’esito del caso dipende in larga parte da quanto è strategico il piano per portarlo avanti. Una buona strategia può non solo dare slancio al caso in questione, ma anche avere ripercussioni sullo sviluppo della legge e sui passi successivi che potrebbero intraprendere altri avvocati. A tal fine, è necessario sapere quali sono le considerazioni pertinenti per il caso, quando e in quale fase prendere decisioni deliberate riguardo ai successivi mezzi di ricorso a livello europeo e internazionale, nonché come redigere gli atti di causa nell’ottica di soddisfare i requisiti per tali mezzi di ricorso futuri.

In primo luogo, nella pianificazione iniziale del caso, è bene tenere a mente una serie di considerazioni.

- È il momento giusto per intraprendere un’azione legale?
- Non è detto che un’azione legale sia l’opzione migliore per servire la causa ultima, ossia la difesa e il rafforzamento dei diritti sindacali. Consigliamo di usare grande disciplina e senso critico nel determinare se la causa verrebbe effettivamente servita da un contenzioso, o se invece l’obiettivo ultimo potrebbe essere meglio raggiunto tramite altre vie legali o non legali.

- Va poi valutata la disponibilità della parte in causa a mantenere l’impegno per tutta la durata del caso.

- Occorre inoltre esaminare le procedure coinvolte e prestare molta attenzione a quelle che sono contro il nostro interesse; a tal proposito, consigliamo di mappare tutte le scadenze e tutti gli eventuali inconvenienti di ciascun possibile foro utilizzando la Parte II qui di seguito.

In secondo luogo, è necessario tracciare una mappa molto chiara delle strade che si possono o devono percorrere, possibilmente nella prima fase della causa. Idealmente, bisognerebbe sapere quali vie legali è possibile percorrere a livello europeo e internazionale, al di là dei mezzi di ricorso nazionali, persino prima di avviare il caso a livello nazionale. Questo perché la decisione di quali vie legali adire più avanti determina quali argomenti giuridici occorre sviluppare, quali scadenze procedurali ha senso scegliere e quali stakeholder è meglio privilegiare per portare avanti il caso.

In terzo luogo, è bene accertarsi di redigere atti di causa che siano convincenti non solo in una prima fase a livello nazionale, ma anche che tengano conto degli eventuali mezzi di ricorso da cercare in seguito a livello europeo o internazionale. Ad esempio, già a livello nazionale dovremmo assicurarci di fare riferimento agli statuti giuridici e alla giurisprudenza del canale sovranazionale a cui pensiamo eventualmente di rivolgerci in futuro, pur redigendo gli atti di causa come richiesto dal diritto nazionale.

Non sempre basta avere dimestichezza con il diritto nazionale: per sviluppare correttamente un caso strategico è necessario conoscere bene anche le norme europee e internazionali pertinenti. Ciò non significa dover essere necessariamente esperti di tutte le normative applicabili a livello europeo e internazionale, ma piuttosto collaborare con esperti in materia e richiedere attivamente l'input di accademici, cliniche legali e altri professionisti del settore, nonché di stakeholder e reti internazionali con le risorse necessarie per colmare il divario di conoscenze. Per saperne di più su come trovare competenze, reti e stakeholder adeguati, rimandiamo alle pagine **33, 41 e 58** della Guida.

Se nelle fasi iniziali non è possibile stabilire a quali sedi internazionali e/o europee sottoporre il caso, gli argomenti giuridici dovranno essere

redatti in maniera tale da fungere da base per tutti i mezzi di ricorso disponibili. Un approccio di questo tipo sarà molto utile in fase di appello a livello internazionale, poiché gli argomenti basati unicamente sul diritto nazionale e sull'interpretazione nazionale di determinati concetti potrebbero non essere ritenuti abbastanza convincenti a livello europeo o internazionale, o addirittura potrebbero impedire di sollevare una questione di diritto poiché non affrontata prima a livello nazionale. Ad esempio, il giudice potrebbe stabilire che la causa solleva una nuova questione di diritto non affrontata da un tribunale nazionale e non è quindi ammissibile presso la Corte europea dei diritti dell'uomo.

Suggerimento per la procedura

È bene redigere gli argomenti giuridici da utilizzare a livello nazionale tenendo già conto delle possibili vie legali da adire in futuro. Gli argomenti giuridici basati unicamente sul diritto nazionale e sull'interpretazione nazionale di alcuni concetti giuridici potrebbero infatti risultare meno convincenti a livello europeo e internazionale.

Un altro suggerimento è di valutare se utilizzare il linguaggio dei diritti umani per trovare un pubblico comprensivo, nel caso in cui si agisca in un ambiente politico in cui i sindacati sono visti negativamente o il dibattito politico tenta di rappresentare i sindacati come retrogradi.

Quando si valutano i punti di cui sopra e si sceglie la strategia per raggiungere i propri obiettivi, è bene valutare se l'opzione più adatta al caso è quella di ottenere una sentenza epocale o un approccio iterativo. In una strategia che punta ad una sentenza epocale, si porta avanti un solo caso di alto profilo con l'obiettivo di stabilire un precedente giuridico importante e di vasta portata, da poter applicare anche nelle cause future. Questa è una strategia utilizzata spesso nei casi che hanno profonde implicazioni a livello nazionale o mondiale, e che potrebbero favorire grandi

cambiamenti sociali o politici. L'approccio iterativo, al contrario, consiste nel portare avanti più casi di minore portata, ognuno focalizzato su un particolare problema o su un insieme di questioni. Anziché concentrarsi su un unico caso di alto profilo, questa strategia punta a dare gradualmente slancio alla causa e creare precedenti giuridici attraverso una serie di vittorie più circoscritte. Quest'ultimo approccio è più comune nei casi che trattano di questioni complesse o in divenire, o quando l'esito di un singolo caso di alto profilo è difficile da prevedere. Ogni strategia ha i suoi pro e i suoi contro, e la scelta dovrà dipendere dagli obiettivi specifici del caso e dalle circostanze della situazione.

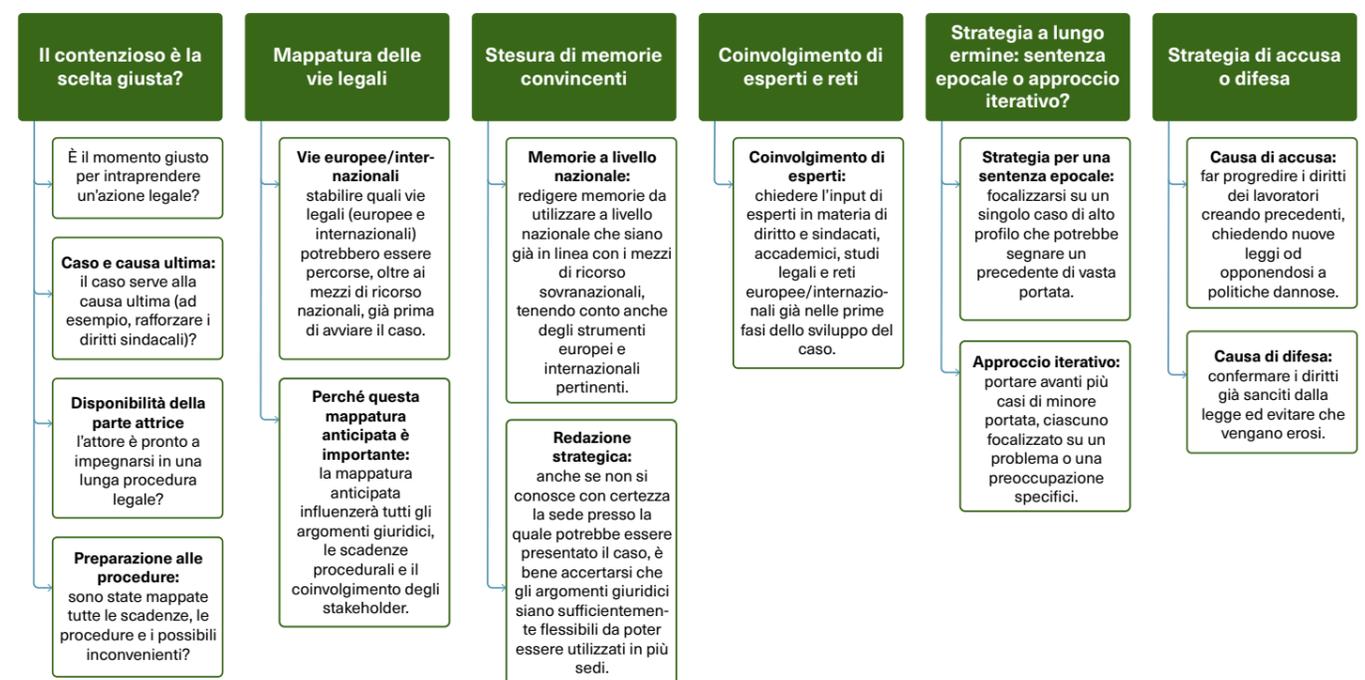
Infine, bisogna chiedersi: siamo di fronte a un caso di accusa o di difesa? Il contenzioso strategico può essere uno strumento efficace per tutelare i diritti dei lavoratori in entrambi i casi. Quando si pianifica una strategia, l'obiettivo che si intende conseguire deve aiutare a stabilire se i diritti dei lavoratori vanno protetti o rafforzati, o entrambe le cose. Tutelare i diritti dei lavoratori presuppone l'utilizzo dell'azione legale per proteggere diritti già sanciti dalla legge, ad esempio nelle situazioni in cui ci si vuole opporre a politiche o prassi aziendali che violano tali diritti, come nei casi di discriminazione. Rafforzare i diritti dei lavoratori significa invece creare nuovi diritti o ampliare quelli esistenti, ad esempio sostenendo l'approvazione di nuove leggi che migliorino le condizioni di lavoro.

Il contenzioso strategico potrebbe anche nascere come reazione ad una decisione presa da una controparte (come ad esempio una legislazione da parte di un governo che limita i diritti dei lavoratori o dei sindacati, oppure la decisione di un'azienda di procedere a un licenziamento collettivo). In questi casi, è fondamentale che i sindacati reagiscano tempestivamente e, se possibile, includano un elemento legale nella propria strategia.

Suggerimento sull'efficacia

Il contenzioso strategico è più efficace se abbinato ad altri strumenti utili per rafforzare i diritti di lavoratori e sindacati. Il consiglio è quindi di valutare quali sono gli altri strumenti disponibili per il caso e pensare a come integrarli nella propria strategia a lungo termine.

Pianificare una strategia



3. Ricerca di fatti e raccolta di prove

La raccolta di prove può essere costosa e impegnativa. Certo, presentare fatti e prove aiuta a contestualizzare il caso e trovare più facilmente la strategia giusta. Raccogliere i documenti pertinenti, intervistare le parti coinvolte, condurre ricerche e analizzare le informazioni è fondamentale per poter sviluppare una strategia valida. Tuttavia, questa è anche riconosciuta come una delle fasi più complesse nello sviluppo del caso.

Quando si imposta il proprio piano (vedere di seguito), è bene individuare quali sono gli aspetti del caso che possono essere facilitati da altri stakeholder, nonché quali sono i fatti e le prove che vanno raccolti subito all'inizio del caso e quali quelli che possono essere rimandati a un secondo momento. La risposta dipenderà principalmente dai fori legali per i quali si decide di optare nelle fasi successive: ad esempio, se si scelgono vie legali extragiudiziali con mezzi di ricorso basati su raccomandazioni, la raccolta delle prove potrà essere meno rigorosa, ossia sarà sufficiente dimostrare che esiste una condotta illecita evidente anziché concentrarsi sul rispetto di rigidi standard.

4. Individuazione dei partner

Una volta identificato il caso e scelta la strategia generale, è importante individuare i partner che possono supportare il contenzioso strategico. Per "supportare" intendiamo offrire diversi tipi di sostegno, ad esempio legale, economico o logistico. Esistono diversi modi per richiedere supporto.

I possibili partner possono essere:

- Sindacati
- Accademici
- Avvocati disposti a fornire servizi pro bono
- Organizzazioni non governative (ONG)
- Specialisti dei diritti umani
- Agenzie di comunicazione
- Politici
- Personaggi pubblici

Esistono poi varie categorie di attori che possono fornire sostegno economico, assistere con il patrocinio legale e/o contribuire a mobilitare il sostegno dell'opinione pubblica. I colleghi di altri sindacati possono ad esempio condividere le loro esperienze con casi simili, oppure organizzare campagne sui media o manifestazioni. Gli accademici possono invece aiutare a raccogliere informazioni o documentarsi su questioni legali, creare campagne a favore del caso all'interno della loro rete, o anche sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso le loro piattaforme online. Un'altra possibilità è richiedere l'assistenza di avvocati disposti a offrire i propri servizi pro bono, ossia senza richiedere un compenso, il che può essere cruciale per chi dispone di risorse finanziarie limitate. Le ONG, dal canto loro, possono fornire supporto finanziario o contribuire con la forza della propria comunità, dando credibilità e autorevolezza al caso. Un'altra importante risorsa è quella costituita dagli specialisti dei diritti umani, le cui competenze possono essere molto preziose a fini di networking o consulenza generica. La loro conoscenza in materia di leggi sui diritti umani può inoltre essere utile per approfondire e contestualizzare il caso, soprattutto se questo si interseca con questioni riguardanti i diritti umani. Infine, le agenzie di comunicazione sono essenziali per ampliare la portata del caso, poiché possono sfruttare le proprie piattaforme per divulgare informazioni, interessare un tipo di pubblico diverso e galvanizzare il supporto dell'opinione pubblica.

Suggerimento sulle competenze

È bene tenere tutti i partner al corrente in merito agli sviluppi del caso, in modo da mantenerne vivo l'interesse e poter trarre vantaggio dai loro input durante tutta la durata del caso (anche dopo l'emanazione della sentenza).

5. Sensibilizzare e trovare sostegno

Il contenzioso strategico sui diritti di lavoratori e sindacali è più efficace se associato ad altri strumenti strategici. Ad esempio, esistono molti modi per attirare l'attenzione della politica e dei media.

Utilizzo dei media

Coinvolgendo giornalisti o blogger, è possibile assicurarsi la copertura mediatica del caso in maniera efficace e più formale rispetto ai social media.

Utilizzo dei social media

La diffusione di informazioni online è una delle alternative più rapide per entrare in contatto con la gente e sensibilizzare quante più persone possibili. A tal fine possono essere utili diverse piattaforme, a seconda del pubblico target.

Attivismo

Comunicare, direttamente o tramite soggetti specializzati, con politici, legislatori e agenti governativi per promuovere la questione e sostenere il cambiamento.

Manifestazioni

Organizzare proteste pubbliche catalizza l'attenzione e aumenta la visibilità. Inoltre, serve a riunire persone che condividono lo stesso interesse per la questione affrontata e contribuisce così a mobilitare il loro supporto.

Sviluppo del caso

Una volta compiuti i passi indicati sopra, abbiamo un caso, abbiamo una mappa e sappiamo quali aspetti affrontare. Sviluppare un caso significa adire il tribunale o le altre sedi già individuate – come si svilupperà il caso dipenderà infatti dalle sedi selezionate. Nella Parte II della Guida vedremo nel dettaglio le principali sedi legali disponibili a livello sovranazionale, ma per una breve panoramica rimandiamo alla tabella di seguito.

Sviluppo del caso: panoramica sui punti salienti

1. Riferimenti del caso:

La Corte di giustizia dell'Unione Europea (CGUE) e la Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) utilizzano spesso le loro decisioni precedenti e il loro ragionamento giuridico come riferimenti autorevoli per le loro sentenze. Ciò significa che la giurisprudenza da loro sviluppata può essere citata ripetutamente nelle cause future. Consigliamo quindi di familiarizzare con i casi già trattati dalla Corte presso la quale si spera che la questione venga affrontata e di sapervi fare riferimento già al momento della presentazione del caso a livello nazionale.

2. Argomenti giuridici

Suggeriamo poi di includere argomenti tratti dalla giurisprudenza pertinente della Corte europea presso la quale si auspica di presentare il caso (CGUE o CEDU) già a livello nazionale. In questo modo, la questione sarà inquadrata in maniera coerente con il corpus giuridico che verrà considerato dalla Corte europea (ossia, il diritto europeo per la Corte di giustizia dell'Unione Europea e gli articoli pertinenti della Convenzione per la Corte europea dei diritti dell'uomo). La mancata menzione di tali argomenti a livello nazionale

può precludere la possibilità di farli valere nelle fasi successive del giudizio, poiché i giudici potrebbero limitarsi a considerare i punti già sollevati nei procedimenti iniziali.

3. Giudici

Per valutare le probabilità di successo del caso, può essere molto utile raccogliere informazioni sulla corte che se ne occuperà. Il consiglio è di informarsi su chi siano i giudici e di adattarsi al loro stile. Ad esempio, se un giudice è noto per apprezzare le argomentazioni concise e ben strutturate, nella stesura dei documenti da depositare è meglio privilegiare chiarezza e brevità. Se invece la corte ha la reputazione di favorire ragionamenti giuridici approfonditi e dettagliati, potrebbe essere necessario puntare su un'elaborazione più completa. In alcune sedi, potrebbe essere difficile approfondire la conoscenza dei singoli giudici, poiché questi potrebbero cambiare di frequente. In ogni caso, è importante avere una comprensione quantomeno generica delle tendenze mostrate dalla corte e degli aspetti a cui ha dato la priorità nelle sentenze precedenti. Per capire se la corte preferisce argomentazioni più concise o un'analisi più dettagliata, può essere utile documentarsi sulle sentenze precedenti o confrontarsi con professionisti in ambito legale che abbiano familiarità con lo stile dei giudici. Quando si opera a livello sovranazionale, poi, è fondamentale considerare anche il linguaggio e i concetti da utilizzare, che dovranno essere chiari, coerenti e accessibili, poiché i giudici provengono da sistemi giuridici e background diversi, e i documenti depositati vengono spesso tradotti internamente alla corte.

4. Comunicazione

Quando si affida un messaggio ai mezzi di comunicazione, è bene evitare gli argomenti giuridici complessi. È meglio invece

comunicare l'importanza del caso e focalizzarsi sul valore che è stato violato (ad esempio, i diritti dei lavoratori) e sulle conseguenze che la decisione avrà per i lavoratori a livello pratico. Allo stesso modo, è consigliabile utilizzare tecniche di storytelling anziché un'analisi legale. Un altro suggerimento è quello di chiedere a personalità del mondo accademico se desiderano contribuire al dibattito sul caso, ad esempio producendo un articolo scientifico sulla dottrina pertinente, al fine di sensibilizzare la comunità scientifica, i decisori politici e i giudici.

5. Creare simpatia

Suscitare simpatia sia tra il pubblico che in tribunale è fondamentale per la percezione del caso e per la probabilità di un esito favorevole. Scegliere argomentazioni chiare e convincenti su misura per il pubblico di riferimento è essenziale nella strategia per un contenzioso. A questo proposito è consigliabile collaborare con le parti interessate per perfezionare "la storia" alla base del caso e utilizzare una narrativa che mostri il lato umano, non solo legale, del caso.

Lista dei passi da compiere

Riferimenti del caso

- Includere giurisprudenza autorevole e dimostrare di avere familiarità con norme europee e casi pertinenti già utilizzati a livello nazionale.

Argomenti giuridici:

- Incorporare argomenti tratti da giurisprudenza europea autorevole già durante la fase nazionale (ad es. diritto dell'UE per la Corte di giustizia dell'Unione Europea).
- Tenere a mente che non presentare argomenti in questa fase potrebbe precludere la possibilità di adire altre vie legali in seguito.

Giudici:

- Conoscere le preferenze dei giudici e adeguare lo stile di conseguenza, anche a livello di linguaggio.
- Essere consapevoli delle richieste della corte, tenendo conto che un avvicendamento frequente dei giudici potrebbe rendere il compito più difficile.

Comunicazione con i media:

- Semplificare gli argomenti giuridici per renderli comprensibili al grande pubblico, utilizzare lo storytelling.
- Sottolineare l'importanza e le conseguenze pratiche del caso.

Creare simpatia:

- Suscitare simpatia in tribunale e tra il pubblico.
- Sviluppare una narrativa convincente che enfatizzi il lato umano del caso.

Fasi finali: sentenza e passi successivi

In caso di esito sfavorevole

Prepararsi all'eventualità:

Considerata l'attenzione che un contenzioso strategico tende a ricevere, è importante avere un piano per comunicare la decisione sia internamente che esternamente. I partner che sostengono la causa, così come il grande pubblico, devono essere informati dell'evoluzione del caso. Per quanto concerne i partner, sarà necessario informarli tutti e comunicare gli esiti sfavorevoli in maniera trasparente, in modo da cementare la fiducia e ridurre al minimo le reazioni negative.

Elaborare l'accaduto con un'analisi critica:

È importante riesaminare la decisione, in maniera critica e attenta, per capire i motivi alla base dell'esito sfavorevole. Una volta compresa la logica della decisione, il passo successivo è andare alla ricerca di punti deboli, incoerenze, sfumature o aree di miglioramento, chiedendosi ad esempio se le prove raccolte sono state sufficienti. Se uno dei giudici ha espresso un'opinione discorde, questo potrebbe essere un buon punto di partenza per dimostrare che vi è ancora margine per un dibattito politico e legale. Vanno poi considerati anche fattori esterni, come i cambiamenti nella sfera politica, sociale, economica o giuridica. La collaborazione con gli accademici può poi essere utile a sviluppare e divulgare un'analisi critica ben documentata della decisione, ad esempio sotto forma di articoli di carattere scientifico o presentazioni a margine di conferenze accademiche.

Fornire spiegazioni:

È importante anche fornire una spiegazione, soprattutto se l'esito sfavorevole non era atteso. Potrebbe essere necessario coinvolgere i media per contribuire a far comprendere l'esito a livello fattuale (ad esempio, chiarendo la differenza fra inammissibilità e sentenza sfavorevole). Poiché il pubblico, ma soprattutto i partner, devono essere informati e coinvolti, una spiegazione chiara e comprensibile è essenziale. Vanno poi evidenziati i punti deboli e le lacune nei precedenti e nella legge, poiché in questo modo potrebbero emergere ulteriori dibattiti sul tema, che potrebbero essere particolarmente importanti per sottolineare il senso di ingiustizia.

Identificare i possibili passi successivi tra appelli o richieste politiche:

Uno dei possibili passi successivi a livello legale è valutare la possibilità di ricorrere in appello, tenendo a mente i punti deboli del caso individuati precedentemente e le probabilità di successo. Se fattibile dal punto di vista procedurale, un'opzione potrebbe essere quella di presentare il caso presso un'altra sede, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) o il Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CEDS), che descriveremo più nel dettaglio nella Parte II. Si possono poi valutare anche altri tipi di mezzi di ricorso alternativi. Sul piano politico, è possibile continuare le attività di lobby, soprattutto se la decisione è stata presa sulla base di leggi o politiche che appaiono ingiuste. In tale contesto, può essere utile sfruttare l'esito sfavorevole per sottolineare l'ingiustizia di quelle leggi o politiche.

In caso di esito favorevole

Utilizzare la sentenza come strumento per catalizzare supporto e favorire un cambiamento sul piano legislativo:

Anche se il contenzioso strategico si conclude con un esito favorevole, il lavoro non finisce con la sentenza finale. È importante invece sviluppare una strategia che spinga al raggiungimento di un impatto positivo, non solo in termini di esecuzione della sentenza specifica, ma anche di attuazione dei cambiamenti necessari al di là del singolo caso. Occorre insomma accertarsi che il risultato ottenuto sia integrato nella giurisprudenza e nella legislazione future.

Promuovere la sentenza per ottenere effetti moltiplicatori a livello nazionale, europeo e internazionale:

Una volta pubblicata la sentenza, è importante passare alla sensibilizzazione. Per la sensibilizzazione del grande pubblico, bisogna saper adattare il linguaggio e spiegare cosa significano le conclusioni della corte o del tribunale in termini di conseguenze pratiche sui diritti dei lavoratori.

Ai fini della sensibilizzazione, possono essere utili iniziative come:

- comparire sui media nazionali per discutere della questione di fronte a un pubblico vasto;
- organizzare workshop o seminari;
- organizzare seminari aperti semi-accademici sull'importanza della sentenza;
- collaborare con accademici;
- scrivere editoriali;
- scrivere post per un blog;
- sfruttare l'engagement sui social media;
- condividere le informazioni con ONG;
- collaborare a casi analoghi e fornire consulenza agli attori che vogliono intraprendere azioni simili.

Oltre al lavoro di sensibilizzazione, è importante, laddove possibile, promuovere anche gli effetti moltiplicatori a livello nazionale, europeo e internazionale, ad esempio sostenendo casi simili in altri Paesi membri.

Assicurarsi che la sentenza venga applicata:

Monitorare l'attuazione di una sentenza o decisione è fondamentale per assicurare l'esito desiderato. Riportare una vittoria legale in sé non basta a garantire che la sentenza venga poi effettivamente applicata: ad esempio, la sentenza potrebbe richiedere agli Stati di adottare misure specifiche, ed è essenziale vigilare affinché questo avvenga. A tal fine, si può ricorrere a strumenti come meccanismi di controllo o organismi di vigilanza, o in alternativa anche al coinvolgimento della società civile, per verificare che gli obblighi descritti nella sentenza vengano rispettati. Occorre quindi controllare periodicamente che l'attuazione della sentenza progredisca e, se così non fosse, intraprendere ulteriori azioni legali e di advocacy.

Parte II

Il contenzioso strategico presso le sedi europee e internazionali

Punti da ricordare

- » Valutare tutte le sedi disponibili per il caso, quindi decidere quali sono più adatte all'obiettivo
- » Chiedere alla CES se può fornire assistenza
- » Prestare particolare attenzione ai requisiti procedurali e attenersi scrupolosamente

Tutte le risposte a domande come:

1. Quale sede è più adatta al caso?

2. Quali sono i requisiti procedurali essenziali per ammissibilità e legittimazione?

3. Quali mezzi di ricorso giudiziari e quasi giudiziari esistono per il caso?

4. Quali sono i requisiti procedurali relativi a sedi giudiziarie e quasi giudiziarie da conoscere?

5. La CES può aiutare?

Conosceremo meglio i seguenti organismi europei e internazionali:

Consiglio d'Europa

- Corte europea dei diritti dell'uomo
- Comitato europeo dei diritti sociali

Unione Europea

- Corte di giustizia dell'Unione Europea
- Autorità europea del lavoro
- Commissione Europea
- Mediatore europeo

Nazioni Unite

- Organizzazione Internazionale del Lavoro
- Comitato sui diritti economici, sociali e culturali



Scelta della sede ed efficacia

1. Scegliere la giusta sede

Una delle decisioni più importanti da prendere è se presentare il caso davanti a un tribunale o a un organo quasi giudiziario. La Corte di giustizia dell'Unione Europea (CGUE) e la Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) pronunciano sentenze giuridicamente vincolanti, le cui conseguenze possono essere di ampia portata, poiché creano importanti precedenti e fanno sì che le decisioni siano applicabili in più giurisdizioni. Nei casi in cui l'obiettivo finale è un cambiamento sistemico, le corti come la CGUE e la CEDU sono la scelta più efficace. Il rovescio della medaglia è che i procedimenti sono solitamente lunghi e, prima di poter avviare una causa, è spesso necessario esaurire i mezzi di ricorso nazionali.

In alternativa, esistono enti quasi giudiziari come il Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS), il Comitato della libertà sindacale dell'OIL (CFA) e il Comitato sui diritti economici, sociali e culturali dell'ONU (CESCR), che garantiscono una risoluzione più celere con raccomandazioni autorevoli. Le decisioni di questi enti non sono giuridicamente vincolanti, ma sono comunque strumenti preziosi per sensibilizzare, creare pressione a livello pubblico e politico, e portare i diritti dei lavoratori all'attenzione internazionale. Queste sedi sono particolarmente utili quando è necessario un intervento immediato, oppure quando la priorità non è tanto ottenere una sentenza da applicare, quanto promuovere un'agenda sociale più ampia.

2. Valutare la compatibilità della sede

Il contenzioso strategico richiede spesso di percorrere più vie legali, ma non tutte le sedi sono compatibili. Alcuni organismi si escludono a vicenda, nel senso che avviare una causa presso una sede potrebbe impedire l'accesso ad altre. Per esempio, una volta che la CEDU si è espressa su un caso, questo non può essere ripresentato presso il CESCR dell'ONU.

Alcune sedi consentono tuttavia di presentare lo stesso caso in parallelo o in sequenza. Ad esempio, una pronuncia pregiudiziale della CGUE può chiarire aspetti legali relativi al diritto europeo, ma non impedisce di presentare lo stesso caso sotto forma di ricorso relativo ai diritti umani presso enti quasi giudiziari come il CFA, il CEDS o anche la CEDU. Questa flessibilità consente di affrontare diversi aspetti del caso presso più enti giuridici, il che potrebbe persino ampliare la portata del contenzioso e massimizzarne l'impatto.

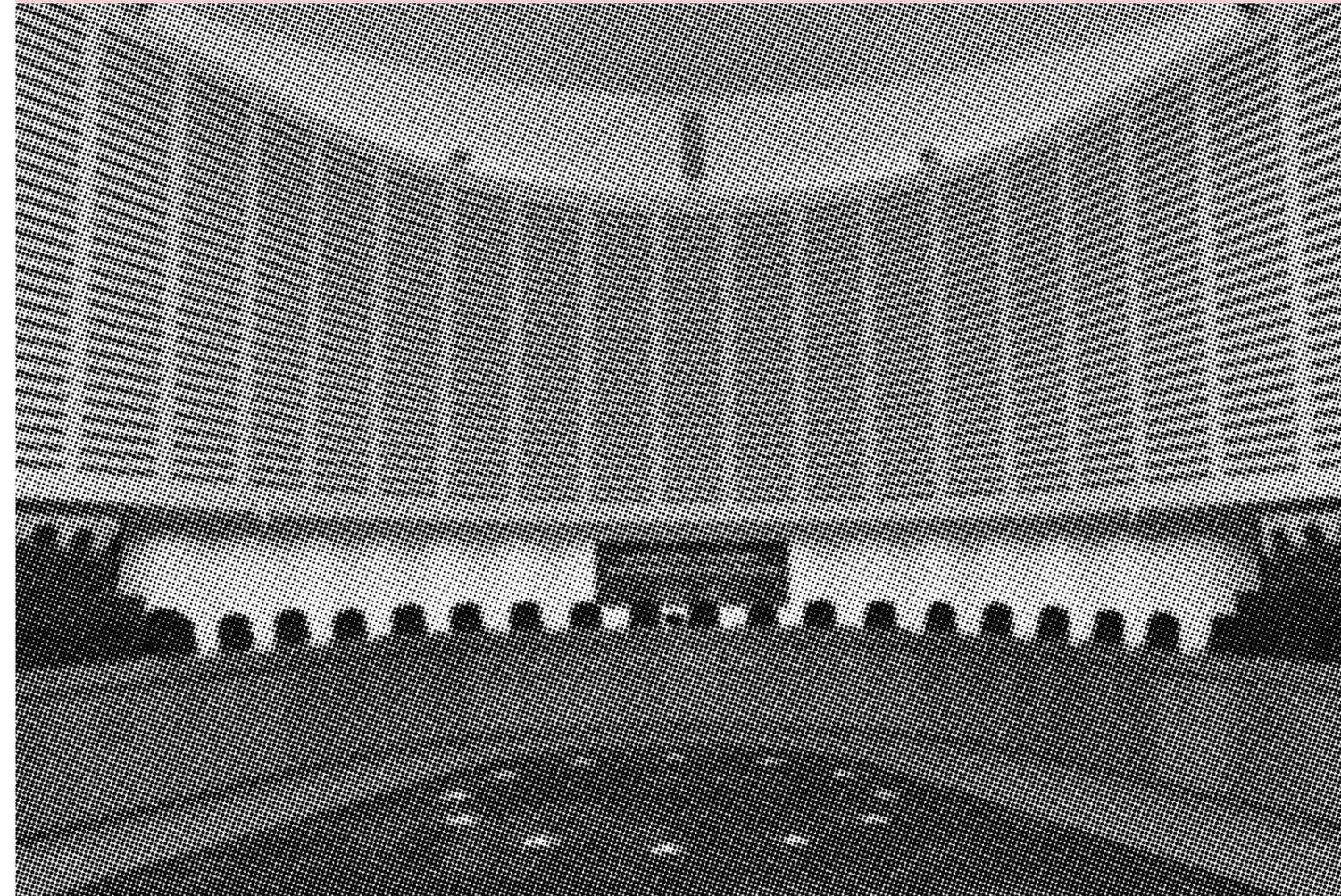
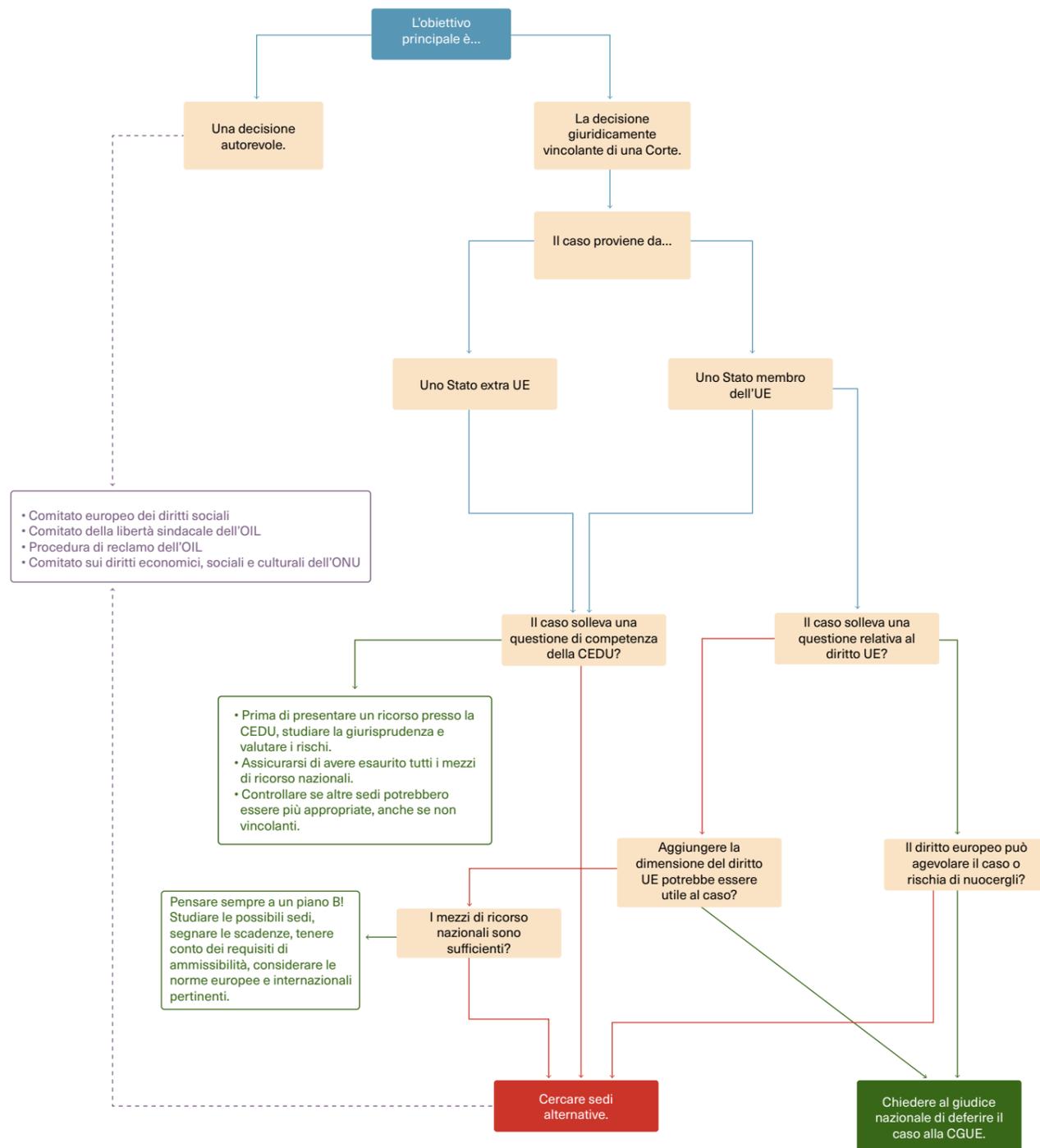
3. Stabilire l'ordine delle azioni da intraprendere

Una strategia di contenzioso ben congegnata prevede l'eventualità di ricorrere a più sedi in una sequenza ben precisa. Ad esempio, se il caso può beneficiare del diritto europeo può essere utile ottenere la pronuncia pregiudiziale della CGUE, a cui possono fare seguito azioni presso altre sedi, come il CEDS o il CFA dell'OIL, se bisogna tentare di mitigare un primo esito sfavorevole e fare luce sulle divergenze tra i vari quadri giuridici sui diritti umani a livello sovranazionale. Un approccio di questo tipo consente di interagire con vari regimi giuridici, creando una strategia su più livelli in grado di affrontare obiettivi sia immediati sia di lungo periodo. È fondamentale pianificare la sequenza con cura, poiché scegliere inizialmente la sede sbagliata potrebbe precludere altre opzioni in futuro. Ad esempio, partire da un ente quasi giudiziario come il CFA dell'OIL potrebbe impedire di ottenere poi una sentenza giuridicamente vincolante attraverso la CEDU.

Sede	Chi può presentare ricorso?	Tempistiche	Pro	Contro
Corte di giustizia dell'Unione Europea (CGUE)	Per i procedimenti pregiudiziali, i sindacati hanno accesso solo indiretto alla Corte, poiché i casi vi devono essere deferiti dai tribunali nazionali. Ai sindacati può essere però concesso l'accesso diretto nell'eventualità di azioni legali intentate contro organi dell'UE dinanzi al Tribunale.	Da 20 mesi a diversi anni (3-6 mesi per i casi urgenti)	<ul style="list-style-type: none"> • Sentenze vincolanti. • Valore giuridico in tutti gli Stati membri dell'UE. • Non è necessario esaurire prima i mezzi di ricorso nazionali. • Può essere richiesta una pronuncia pregiudiziale in qualsiasi fase del procedimento nazionale per una causa pendente. • Può ampliare la visione della corte nazionale in fatto di questioni relative ai diritti dei lavoratori. Non preclude la possibilità di adire in seguito il CFA dell'OIL, il CEDS o anche la CEDU. • I sindacati possono comparire dinanzi alla CGUE se sono parte nel giudizio nazionale davanti al giudice rimettente. 	<ul style="list-style-type: none"> • La questione deve riguardare l'interpretazione o la validità del diritto dell'UE (ossia, la questione sollevata dal caso deve rientrare nell'ambito del diritto dell'UE). • Le questioni possono essere deferite solo da una corte nazionale. • I sindacati non possono richiedere direttamente una pronuncia pregiudiziale, né hanno la possibilità di intervenire come terzi.
Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU)	Persone fisiche o giuridiche, sindacati compresi.	Da 4 a 6 anni, eccezionalmente fino a 10 anni	<ul style="list-style-type: none"> • Sentenze vincolanti. • Valore giuridico in tutti gli Stati membri. • I sindacati possono intervenire come terzi. Per rafforzare il caso di un sindacato, può intervenire anche la CES. • I sindacati possono depositare osservazioni relative all'esecuzione della sentenza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempi lunghi. Requisiti formalistici rigorosi. • Devono prima essere esauriti i mezzi di ricorso nazionali. • Poco tempo per impugnare una decisione (4 mesi). • Il ricorso ad altre vie sovranazionali nello stesso caso preclude la possibilità di fare ricorso presso la CEDU. • È necessario dimostrare la condizione di vittima in relazione alla presunta violazione

Sede	Chi può presentare ricorso?	Tempistiche	Pro	Contro
Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CEDS)	Sindacati, CES	1-2 anni	<ul style="list-style-type: none"> • Non è necessario esaurire prima i mezzi di ricorso nazionali. • Non sono previste scadenze specifiche per presentare ricorso. • È possibile presentare ricorso per questioni di natura sistemica relative a mancata conformità di leggi o prassi statali, anche senza essere vittime della presunta violazione. • Per rafforzare il caso di un sindacato, la CES può intervenire come parte terza. • Una denuncia presso l'OIL non preclude necessariamente la possibilità di ricorrere in seguito anche presso il CEDS per la stessa questione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Decisioni non vincolanti giuridicamente. • Non è possibile presentare ricorsi riguardanti singole situazioni. • È possibile presentare ricorso solo contro Stati membri che abbiano ratificato il "Protocollo addizionale alla Carta sociale europea che prevede un sistema di ricorsi collettivi", e solo relativamente alle disposizioni della Carta ratificate da tale Stato.
Comitato della libertà sindacale (CFA) dell'OIL	Sindacati, CES	1-3 anni	<ul style="list-style-type: none"> • Non è necessario esaurire prima i mezzi di ricorso nazionali. Non sono previste scadenze specifiche per presentare un ricorso. È possibile presentare il ricorso anche se il procedimento nazionale non si è ancora concluso. • Il ricorso può riguardare violazioni specifiche dei diritti sindacali, oppure la mancata conformità di leggi o prassi nazionali ai principi di libertà di associazione e contrattazione collettiva ai sensi delle Convenzioni OIL. • Le convenzioni OIL pertinenti non devono per forza essere ratificate. Ogni Stato parte ha l'obbligo di rispettarne i principi fondamentali in virtù della sua adesione all'OIL. • Una denuncia presso l'OIL non preclude necessariamente la possibilità di ricorrere in seguito anche presso il CEDS per la stessa questione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Raccomandazioni non vincolanti giuridicamente. • I ricorsi non possono essere di natura puramente politica. • Non sono ammessi interventi di terzi.
Procedura di reclamo dell'OIL	Sindacati, CES	2-3 anni	<ul style="list-style-type: none"> • Non è necessario esaurire prima i mezzi di ricorso nazionali. Non sono previste scadenze specifiche per presentare un ricorso. È possibile presentare il ricorso anche se il procedimento nazionale non si è ancora concluso. • Il ricorso può riguardare la mancata osservanza e attuazione da parte di uno Stato membro di qualsiasi Convenzione OIL di cui tale Stato è parte, sia che riguardi la non conformità sistemica di leggi o prassi nazionali, sia che riguardi violazioni specifiche commesse dallo Stato. • Una denuncia presso l'OIL non preclude necessariamente la possibilità di ricorrere in seguito anche presso il CEDS per la stessa questione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Raccomandazioni non vincolanti giuridicamente. • Il ricorso può riguardare esclusivamente uno Stato che abbia ratificato la Convenzione in questione. • Non sono ammessi interventi di terzi.
Comitato sui diritti economici, sociali e culturali dell'ONU (CESCR)	Persone fisiche Sindacati	2-3 anni	<ul style="list-style-type: none"> • È possibile presentare ricorsi su singole violazioni di diritti garantiti che siano causate da leggi, politiche, prassi, atti od omissioni dello Stato parte in questione. • Gli interventi dei sindacati come parte terza sono accettabili. 	<ul style="list-style-type: none"> • Decisioni non vincolanti giuridicamente. • Devono prima essere esauriti i mezzi di ricorso nazionali. Poco tempo per avviare una denuncia (12 mesi). • Ricorso possibile solo contro Stati parte che hanno ratificato il Protocollo opzionale sui reclami singoli. • Un ricorso presso la CEDU per lo stesso caso impedirebbe ulteriori azioni presso il CESCR.

Consiglio d'Europa



Suggerimento sulla procedura

Quando si sceglie quale via legale adire, è bene tenere a mente i seguenti aspetti:

- **Legittimazione** (caso singolo, collettivo, violazione generale, ecc.)
- **Ammissibilità** (possibili requisiti relativi a scadenza, mezzi di ricorso nazionali, ambito di applicazione materiale, ratifiche, incompatibilità con altre sedi, ecc.)
- **Risorse** (lunghezza della procedura, costi, competenze, ecc.)

Nel regime giuridico del Consiglio d'Europa, i due principali organismi da conoscere, e a cui è possibile rinviare il caso, sono il Comitato europeo dei diritti sociali e la Corte europea dei diritti dell'uomo. Di seguito vedremo le procedure disponibili e gli aspetti di cui tenere conto se si sceglie di utilizzarli. Soprattutto per gli avvocati e i sindacati di Paesi esterni all'UE, questi strumenti potrebbero essere gli unici disponibili per affrontare questioni a livello europeo, oltre agli organismi internazionali descritti alle pagine **58-66**.

Corte europea dei diritti dell'uomo

Informazioni di base

La procedura di ricorso presso la Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) si basa sulla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e i relativi protocolli. La CEDU è la massima istanza giudiziaria per i casi che rientrano nell'ambito di applicazione della Convenzione. È una sede particolarmente importante per i sindacati di Stati non membri dell'UE, poiché è l'unico rimedio giudiziario a loro disposizione a livello europeo.

Pro e contro

Un vantaggio della CEDU è che la sua giurisprudenza ha svolto un ruolo significativo e favorevole nel promuovere determinati aspetti dei diritti sindacali e dei lavoratori. Essendo un foro giudiziario che emette sentenze vincolanti, è essenziale per chiedere agli Stati che ne sono membri di rispondere delle proprie azioni. Altro aspetto degno di nota: la CES è tra le organizzazioni autorizzate a intervenire come parte terza e può essere chiamata a sostenere il caso. Tuttavia, la richiesta di intervento deve essere presentata entro un termine specifico, ovvero entro quattro mesi dalla data della decisione finale.

Il principale svantaggio della CEDU è la lunghezza dei procedimenti. Innanzitutto, prima di poter avviare la causa bisogna esaurire i rimedi nazionali: questo, insieme al numero consistente di casi arretrati, significa che potrebbero trascorrere anni prima di giungere a una sentenza definitiva. Inoltre, la Corte europea dei diritti dell'uomo è incompatibile con altri mezzi di ricorso internazionali, e l'utilizzo di un altro mezzo di ricorso renderebbe l'istanza inammissibile.

Pertanto, durante le fasi di mappatura e pianificazione del caso, è di vitale importanza

valutare i rischi e i benefici degli altri mezzi di ricorso disponibili, comprese eventualmente le opzioni non giudiziarie, oppure impegnarsi chiaramente a sottoporre il caso alla CEDU una volta esauriti i mezzi di ricorso nazionali.

Suggerimento sulla procedura

Il ricorso presso la CEDU è incompatibile con qualsiasi altro rimedio internazionale. Se si sceglie di adire la CEDU, assicurarsi di aver prima esaurito i mezzi di ricorso nazionali e di non rivolgersi ad altri organismi.

Legittimazione

È possibile invocare una violazione solo se si è vittima di tale violazione. Ai sensi dell'articolo 34 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, "la Corte può ricevere istanze da parte di qualsiasi persona, organizzazione non governativa o gruppo di individui che si dichiara vittima di una violazione da parte di una delle Alte Parti Contraenti dei diritti sanciti dalla Convenzione o dai Protocolli". Si tratta di una differenza significativa rispetto alla procedura di ricorso collettivo (vedere pagina 37 di seguito).

Suggerimento sulla procedura

Il termine per chiedere l'autorizzazione a intervenire come parte terza è di dodici settimane, a decorrere dal momento in cui la notizia dell'avvenuta notifica dell'istanza alla Parte contraente convenuta viene pubblicata sulla banca dati giurisprudenziale della Corte (HUDOC).

Procedimento

L'iter per portare un caso dinanzi alla CEDU e la relativa procedura possono essere lunghi e formalistici. È di fondamentale importanza seguire tutti i passaggi richiesti dalla Corte⁵. Ricordiamo inoltre che, prima di presentare un ricorso alla Corte, è necessario aver esaurito

tutti i rimedi giudiziari nazionali, ossia aver utilizzato tutte le vie di ricorso disponibili nel proprio Paese. L'istanza deve essere presentata entro quattro mesi dalla data della pronuncia finale. La CEDU non accetta istanze anonime. Un consiglio è di assicurarsi che il caso affronti chiaramente una questione che non è mai stata portata davanti alla Corte: se il caso è sostanzialmente identico a una questione già esaminata dalla Corte o già sottoposta a un'altra procedura di indagine o risoluzione internazionale e non contiene nuove informazioni rilevanti, sarà infatti considerato inammissibile.

Quando la sentenza diventa definitiva, e se viene individuata la violazione di uno o più diritti della Convenzione, lo Stato è tenuto a presentare un piano d'azione che illustri come intende attuare la sentenza, seguito da una relazione che descriva tutte le misure adottate per farlo. Un aspetto importante è che i sindacati possono depositare osservazioni relative all'esecuzione della sentenza: attraverso queste osservazioni si potranno esaminare e valutare le prestazioni dello Stato in fatto di esecuzione delle sentenze e formulare raccomandazioni su come portare avanti il processo di esecuzione.⁶

Formalità

- È necessario utilizzare il modulo fornito dalla cancelleria (accessibile online).
- Per le persone fisiche: nome, data di nascita, nazionalità e indirizzo di chi presenta l'istanza.
- Per le persone giuridiche: nome completo, data di costituzione o registrazione, numero di registrazione ufficiale (se presente) e indirizzo ufficiale.
- Se in rappresentanza di altri: nome, indirizzo, numeri di telefono e fax e indirizzo e-mail del rappresentante; firma originale del richiedente, con data, nella sezione "Autorità" del modulo. Nella sezione "Autorità" del modulo va inoltre apposta la firma originale del rappresentante che attesta il suo consenso ad agire per conto del richiedente.
- Nome della Parte contraente contro cui viene presentata l'istanza.
- Firma del richiedente o del suo rappresentante.

Contenuto

- Esposizione concisa e leggibile dei fatti
- Esposizione concisa e leggibile delle presunte violazioni della Convenzione e relative argomentazioni
- Dichiarazione concisa e leggibile che confermi la conformità del richiedente ai criteri di ammissibilità di cui all'articolo 35, paragrafo 1, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo

⁵ Controllare la sezione del sito web della Corte europea dei diritti dell'uomo "apply to the Court", da cui è possibile scaricare il modulo. Vedere: www.echr.coe.int/apply-to-the-court

⁶ Consiglio d'Europa, spiegazione dell'art. 9, Comunicazioni delle Istituzioni nazionali per i diritti dell'uomo/Organizzazioni della società civile www.coe.int/en/web/execution/nhri-ngo; vedere anche la sezione "Communications by NHRIs/CSOs" sul sito web del Consiglio d'Europa.

Allegati

È necessario inviare i seguenti documenti:

- a) copia dei documenti relativi alle decisioni o ai provvedimenti contro cui si ricorre, giudiziari o di altro tipo;
- b) copia dei documenti e delle decisioni che dimostrano che il richiedente ha soddisfatto il requisito dell'esaurimento delle vie di ricorso nazionali e il termine di cui all'articolo 35, paragrafo 1, della Convenzione;
- c) se opportuno, copia dei documenti relativi a qualsiasi altra procedura di indagine o risoluzione internazionale;
- d) qualora il richiedente fosse una persona giuridica, come da Regola 47, paragrafo 1 (a), uno o più documenti che attestino che la persona che ha presentato l'istanza gode della legittimazione o dell'autorità per rappresentare il richiedente.

- I documenti presentati a sostegno dell'istanza devono essere elencati in ordine di data, numerati progressivamente ed essere identificati chiaramente.

Allegato facoltativo

- Informazioni con ulteriori dettagli sui fatti, sulla presunta violazione e sulle argomentazioni (max 20 pagine).

Punti essenziali da tenere a mente

Comprendere il ruolo della CEDU:

quando si porta un contenzioso davanti alla CEDU, bisogna considerare le implicazioni strategiche per far valere efficacemente i diritti dei lavoratori e valutare se è questa la strada giusta per il caso in questione.

Ambito delle questioni trattate: la CEDU si occupa di reclami relativi a presunte violazioni dei diritti e delle libertà sanciti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Si tratta spesso di questioni cruciali per i diritti del lavoro, come la libertà sindacale e il divieto di discriminazione.

Criteri di ammissibilità rigorosi: la Corte applica criteri di ammissibilità rigorosi per garantire che le richieste fondate possano essere esaminate in maniera approfondita. Tra i requisiti di ammissibilità possono figurare l'esaurimento delle vie di ricorso nazionali, il rispetto del termine di quattro mesi per la

presentazione delle istanze e la dimostrazione di un interesse o di una legittimazione sufficienti a presentare un ricorso presso la CEDU. Non bisogna assolutamente modificare il modulo fornito online dalla Corte, poiché persino piccole modifiche alla formattazione o estensioni oltre i limiti previsti possono invalidare l'ammissibilità dell'istanza.

Sviluppo della giurisprudenza: le sentenze della CEDU svolgono un ruolo significativo nell'orientare la legislazione europea in materia di diritti umani. Esse creano precedenti e chiariscono come interpretare e applicare le disposizioni della Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Attraverso la sua giurisprudenza, la CEDU affronta un'ampia gamma di questioni relative ai diritti del lavoro, tra cui i diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva e le tutele da licenziamenti senza giusta causa, discriminazione antisindacale e lavoro forzato.

Procedura per ricorsi collettivi – Comitato europeo dei diritti sociali

Informazioni di base

La procedura per i ricorsi collettivi è un meccanismo di promozione e protezione dei diritti tutelati dalla Carta sociale europea (di seguito "Carta"). Introdotta nel 1995 da un protocollo addizionale, è un sistema parallelo che integra la tutela legale stabilita dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. I ricorsi collettivi possono essere presentati contro gli Stati che hanno ratificato tale protocollo e sulla base di una o più disposizioni della Carta accettate dallo Stato interessato.

Pro e contro

La natura collettiva dei reclami implica di dover affrontare questioni generali di non conformità delle leggi o delle prassi nazionali rispetto alla Carta. Pertanto, i singoli casi non vengono presi in conto. Uno degli aspetti che facilita l'utilizzo del sistema è la possibilità di presentare un ricorso senza aver prima esaurito i mezzi di ricorso nazionali. Anche la legittimazione viene definita secondo criteri meno stringenti: un'organizzazione può infatti presentare ricorso anche senza essere vittima della violazione in questione, a differenza di quanto avviene con la CEDU (vedere sopra). Un altro vantaggio da tenere presente è che la CES può intervenire come parte terza a sostegno del ricorso del sindacato. Il termine per la presentazione dei documenti è specificato nella dichiarazione di ammissibilità.

Lo svantaggio principale è che il Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS) emette decisioni che non sono giuridicamente vincolanti. Ciò nonostante, la giurisprudenza del Comitato rappresenta un'interpretazione autorevole della Carta e delle sue disposizioni. La Carta è un trattato di diritto internazionale giuridicamente vincolante e gli Stati contraenti hanno l'obbligo di cooperare in buona fede

con il CEDS. In caso di violazione di uno o più disposizioni della Carta, lo Stato convenuto è invitato a informare il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa circa le misure adottate per ristabilire la conformità. È paragonabile al seguito dato alle sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo.

In generale, questa via non ha lo stesso effetto giuridicamente vincolante di un'azione giudiziaria, ma offre ai sindacati un canale di partecipazione diretto ed è comunque uno strumento efficace per evidenziare le violazioni dei diritti sociali, facendo pressione sui governi affinché le affrontino e dando maggiore visibilità ai sindacati.

Legittimazione

Sono autorizzate a presentare un ricorso collettivo le seguenti entità e organizzazioni:

- Parti sociali europee:
 - per i lavoratori: Confederazione europea dei sindacati
 - per i datori di lavoro: BusinessEurope e Organizzazione internazionale dei datori di lavoro
- Organizzazioni non governative internazionali con status di partecipanti al Consiglio d'Europa
- Sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro rappresentative del Paese interessato
- Se del caso, le organizzazioni non governative nazionali a cui è stata concessa rappresentanza da parte dello Stato hanno il diritto di presentare un ricorso contro lo Stato stesso, all'interno della propria giurisdizione (nel momento in cui scriviamo, questo è il caso della sola Finlandia; per informazioni specifiche Paese per Paese, consultare la sezione "Country Profiles" sul sito web della Carta sociale europea).⁷

Procedimento

Un ricorso collettivo può essere presentato

⁷ www.coe.int/en/web/european-social-charter/country-profiles

in qualsiasi momento. Gli organismi internazionali devono presentare denuncia in francese o in inglese (le due lingue ufficiali del Consiglio d'Europa), mentre gli organismi nazionali possono presentarlo nella loro lingua ufficiale. La denuncia deve essere presentata in forma scritta, essere firmata da un rappresentante dell'organizzazione ricorrente e indicare chiaramente le disposizioni della Carta sociale europea che si presume siano state violate, specificando in che modo la Parte convenuta le starebbe violando.

Formalità	<ul style="list-style-type: none">• Deve avvenire in forma scritta.• Deve recare nome, recapiti e firma del rappresentante.• Deve essere indirizzato al Segretario esecutivo del CEDS.
Lingua del ricorso	<ul style="list-style-type: none">• Organismi internazionali: inglese o francese• Organismi nazionali: lingua ufficiale dello Stato in questione
Contenuti	<ul style="list-style-type: none">• Esprimere timori riguardo a disposizioni della Carta sociale europea ratificate dallo Stato in questione.• Indicare in che misura lo Stato ha violato le disposizioni. Fornire prove e argomentazioni pertinenti, con documenti giustificativi.
Requisiti aggiuntivi per sindacati nazionali	Prova che l'organismo è rappresentativo ai sensi della procedura per i ricorsi collettivi (si tratta di un concetto autonomo: un organismo rappresentativo ai sensi del diritto nazionale non è necessariamente considerato rappresentativo anche ai fini della procedura per i ricorsi collettivi). Non ci sono procedure specifiche per dimostrare la rappresentatività: solitamente, si sceglie di dimostrarla attraverso il numero di membri, la partecipazione alla negoziazione di contratti collettivi e l'appartenenza a organizzazioni internazionali che possono partecipare al Consiglio d'Europa (come la CES).

Punti essenziali da tenere a mente

Non sono ammesse istanze individuali. Solo determinate organizzazioni non governative possono presentare un ricorso collettivo. Se la questione include una possibile violazione di una o più disposizioni della Carta sociale europea, è bene collaborare con le parti sociali interessate, come la CES, e con i sindacati nazionali, in modo da poter beneficiare della possibilità di presentare un ricorso collettivo. Verificare se il Paese da cui si invia il ricorso ha ratificato la specifica disposizione su cui si basa il ricorso. Ribadiamo di prestare particolare

attenzione a questo punto, poiché ogni Paese ratifica disposizioni differenti e occorre quindi accertarsi che la specifica disposizione invocata si applichi anche al Paese in questione.

Procedura di segnalazione – Comitato europeo dei diritti sociali

Informazioni di base

Gli Stati che hanno ratificato la Carta sociale europea sono tenuti a presentare relazioni periodiche al Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS), spiegando come vengono attuate le disposizioni della Carta all'interno della legislazione e della prassi nazionale. Tali relazioni sono uno dei due strumenti, insieme al meccanismo dei ricorsi collettivi, che il CEDS utilizza per monitorare il rispetto della Carta. Tutti gli affiliati CES possono partecipare a questo sistema di supervisione contribuendo con le proprie osservazioni alla relazione del proprio governo.

Le osservazioni dei sindacati all'interno delle relazioni dei governi sono essenziali per garantire che il CEDS non debba basarsi unicamente sul punto di vista dei leader politici. Attraverso informazioni mirate e più equilibrate, gli input delle organizzazioni sindacali aiutano il CEDS a valutare meglio la conformità (o non conformità) della situazione di un Paese rispetto alla Carta. Inoltre, dimostrano il coinvolgimento e l'interesse dei sindacati a partecipare al sistema di supervisione del Consiglio d'Europa.

Le relazioni sono di due tipi:

- Statutarie
- Ad hoc

Nel caso delle relazioni statutarie, ogni due anni gli Stati Parte della Carta devono depositare una relazione riguardante le disposizioni da loro accettate di uno dei due gruppi della Carta, secondo una divisione basata su criteri tematici o di altro tipo. Le relazioni sono redatte in risposta ad una serie di domande mirate e si concentrano sulla situazione prevalente al momento della presentazione, nonché sulle azioni intraprese o previste per migliorare o modificare la situazione.

Per gli Stati Parte vincolati dalla procedura per i ricorsi collettivi, le relazioni sui due gruppi di disposizioni si verificano ogni quattro anni, il che significa che tutte le disposizioni accettate della Carta vengono riviste ogni otto anni. Il CEDS valuta le relazioni e stabilisce se le situazioni ivi descritte sono conformi alla Carta.

Le relazioni ad hoc si concentrano invece su questioni critiche o emergenti con implicazioni vaste, trasversali o paneuropee, che richiedono l'analisi o il riesame del CEDS. In tali casi, tuttavia, il CEDS non giudica la conformità della situazione alla Carta.

Pro e contro

Nel caso delle relazioni statutarie, il lasso di tempo che intercorre fra un ciclo di relazioni e l'altro sullo stesso gruppo di articoli (8 anni per gli Stati che hanno ratificato la procedura per i ricorsi collettivi) potrebbe essere uno svantaggio, a seconda dell'oggetto del caso e degli articoli della Carta in esame al momento di adire il CEDS. La tempestività del caso dipenderà dal ciclo di rendicontazione.

Per quanto riguarda invece le relazioni ad hoc, il CEDS non formula conclusioni sulla conformità della situazione alla Carta, ma potrebbe proporre orientamenti di carattere generale. Questo è però un processo piuttosto difficile da sfruttare a livello strategico, poiché la decisione se richiedere o meno la presentazione di relazioni, e su quali argomenti, è presa dal CEDS a sua discrezione. Il seguito alle relazioni dovrebbe tuttavia comportare un dialogo tra gli Stati parte (nel quadro del Comitato governativo), associando le parti interessate pertinenti (comprese le parti sociali).

Esiste la possibilità di commentare le relazioni presentate dagli Stati Parte, orientandone la revisione e le relazioni finali per verificare se lo Stato sta rispettando gli impegni presi.

Sebbene non si tratti di un contenzioso vero e proprio, questa può essere una valida opzione per vigilare sulla conformità e fare pressione su uno Stato che non rispetta le disposizioni, evitando al contempo i costi elevati di un'azione legale. Tuttavia, se e in che misura prendere in considerazione le osservazioni, è una decisione che dipende interamente dal CEDS.

Legittimazione

Solo i sindacati affiliati alla CES possono inserire le proprie osservazioni nelle relazioni nazionali.

Procedimento

Affinché le osservazioni possano essere inserite nelle relazioni nazionali, le organizzazioni sindacali devono rispettare le stesse scadenze delle relazioni nazionali stesse.

Ai fini delle relazioni statutarie, gli articoli della Carta sono divisi in due gruppi, e ogni due anni va presentata una relazione su uno dei due. Ciò significa che ciascuno Stato impiega quattro anni per esaminare le disposizioni accettate della Carta.

Anche gli Stati Parte si dividono in due gruppi, a seconda che abbiano o meno ratificato il meccanismo dei ricorsi collettivi. Per gli Stati Parte vincolati dalla procedura per i ricorsi collettivi, le relazioni sui due gruppi di disposizioni hanno luogo ogni quattro anni, il che significa che per ciascuno di essi è necessario un ciclo di otto anni per esaminare tutte le disposizioni accettate della Carta. Le rendicontazioni richieste terranno conto delle decisioni sui ricorsi collettivi riguardanti le disposizioni oggetto delle relazioni.

Punti essenziali da tenere a mente

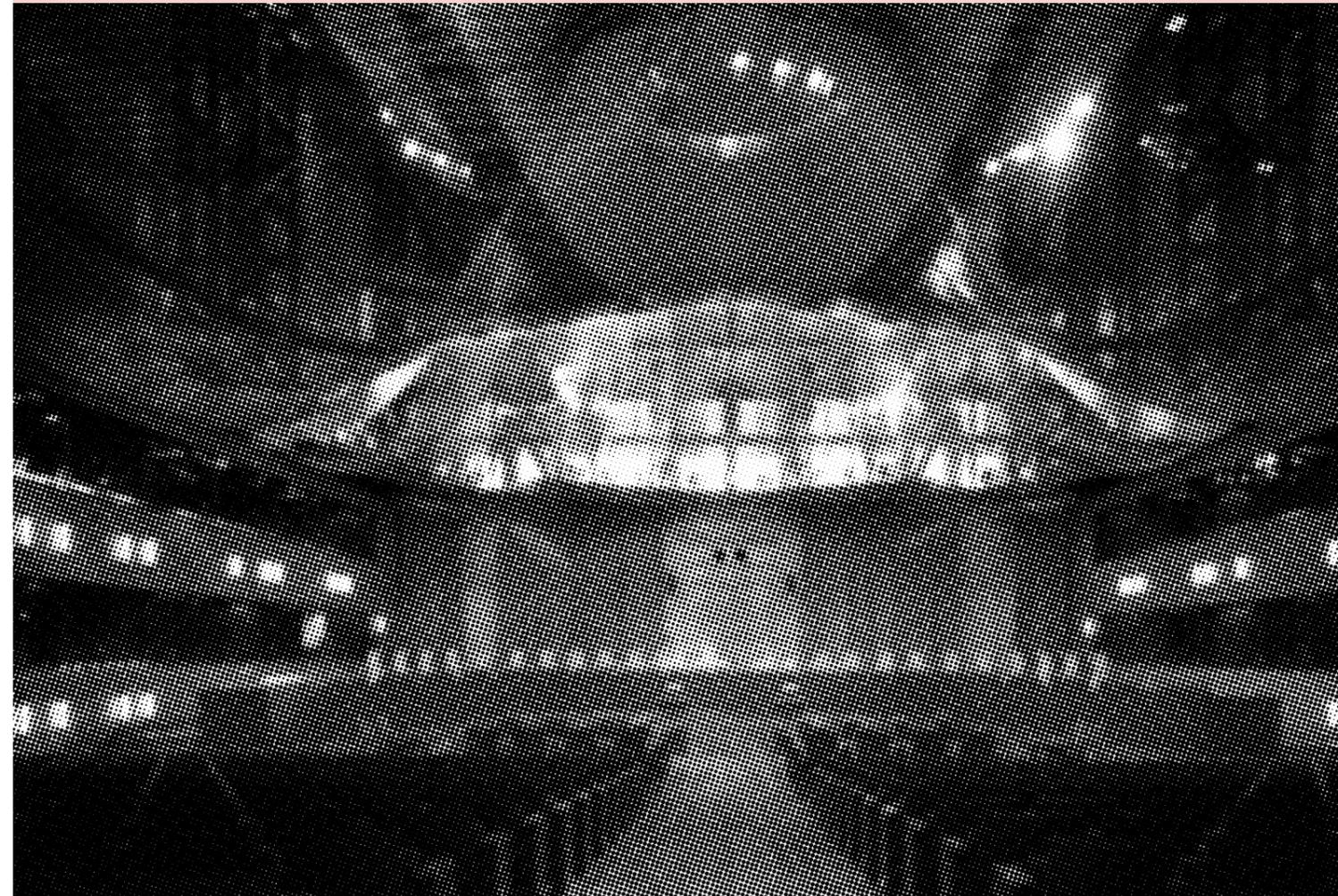
Non esiste un formato ufficiale per la stesura delle osservazioni, ma si può prendere a riferimento quello suggerito nella Nota di orientamento della CES⁵, che propone un quadro generale e fornisce informazioni specifiche per i Paesi per i quali vige l'obbligo di presentare una relazione. Le osservazioni devono pervenire al Segretariato della Carta sociale europea entro e non oltre il 30 giugno.

5 Vedere la Nota di orientamento della CES per le osservazioni degli affiliati sulle relazioni nazionali nell'ambito del sistema di relazioni periodiche della Carta sociale europea del Consiglio d'Europa, allegata alla presente Guida.

Suggerimento sulla procedura

Quando si presenta una relazione, ogni Stato parte deve inviarne una copia alle organizzazioni nazionali che fanno parte delle organizzazioni internazionali dei datori di lavoro e dei sindacati (in quest'ultimo caso, la CES), affinché possano essere rappresentate alle riunioni del Comitato governativo. Chi non riceve la relazione può richiederla direttamente al governo del proprio Paese. Per rafforzare il coinvolgimento del sindacato nel sistema di supervisione del Consiglio d'Europa, consigliamo di menzionare l'affiliazione alla CES nelle note introduttive del documento.

Unione Europea



L'Unione Europea (UE) offre diverse possibilità per la mobilitazione a favore dei diritti e degli interessi di sindacati e lavoratori. Il diritto dell'UE è certamente utile per rafforzare i diritti, ma, come converranno molti avvocati esperti, i suoi meccanismi possono essere utilizzati anche per contestare le tutele nazionali esistenti. Con questa Guida non vogliamo fornire un manuale di diritto europeo, ma piuttosto dare un'idea delle procedure e delle vie legali che potrebbero rivelarsi utili per un caso relativo a uno Stato membro dell'UE. L'elenco delle risorse aggiuntive contenuto nella Guida contiene la letteratura e le fonti di pubblico accesso che possono aiutare a comprendere e a orientarsi nella legislazione UE. Chi si sta occupando di un caso relativo a uno Stato membro dell'UE e ritiene di poter beneficiare del supporto della CES è pregato di contattare la Confederazione al più presto.

Corte di giustizia dell'Unione Europea

Informazioni di base

La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) è la principale via giudiziaria per i ricorsi relativi al diritto dell'UE. È molto influente nello sviluppo del diritto europeo e, attraverso numerose sentenze storiche, ha rafforzato od ostacolato in modo significativo i diritti e gli interessi dei sindacati e dei lavoratori. Esistono diverse procedure per portare un caso davanti alla CGUE, ognuna con requisiti procedurali ed effetti diversi nell'ordinamento giuridico dell'UE. Per approfondire le singole azioni possibili, consigliamo vivamente di consultare le fonti elencate nella Guida. Come emerge dalla giurisprudenza e dal lavoro empirico svolto per questa Guida, la procedura più utilizzata è quella di pronuncia pregiudiziale, ed è proprio su questa che ci concentreremo.

Pro e contro

La procedura di pronuncia pregiudiziale è fondamentale per il dialogo giuridico tra le corti nazionali e la CGUE, in quanto consente alle prime di chiedere indicazioni su questioni riguardanti l'interpretazione e la validità del diritto dell'UE. Questo processo contribuisce a un'applicazione uniforme del diritto europeo in tutti gli Stati membri dell'Unione.

Per i sindacati, la scelta di questa via legale ha una serie di pro e contro. Tra i pro, il vantaggio principale è che, attraverso le cause intentate a livello nazionale, i sindacati possono affrontare questioni per le quali non avrebbero altrimenti la legittimazione ad agire direttamente dinanzi alla CGUE, essendo ricorrenti non privilegiati. Inoltre, considerare le implicazioni di un caso attraverso la lente del diritto dell'UE può ampliare l'impatto della sentenza, portando anche a modifiche giuridiche a livello nazionale e garantendo che i risultati si applichino in altri Stati membri dell'UE. Le pronunce pregiudiziali sono infatti giuridicamente vincolanti non solo per il giudice del rinvio, ma per tutti i giudici di tutti

gli Stati membri. Ciò significa che le pronunce della

CGUE che interpretano il diritto europeo hanno un'autorità simile a quella delle supreme corti nazionali nei Paesi di civil law, e che le corti nazionali sono obbligate a tenerne conto nell'interpretazione e nell'applicazione del diritto europeo.

Pertanto, potrebbe essere strategicamente utile per i sindacati sollecitare il tribunale nazionale a richiedere una pronuncia pregiudiziale. È importante però tenere presente che il ricorso alla CGUE influisce sul contesto giuridico in cui il caso viene valutato, ampliandone potenzialmente la portata giuridica. D'altro canto, una richiesta di pronuncia pregiudiziale potrebbe essere sostenuta anche dalla controparte nel procedimento nazionale, per tentare di contestare i diritti sindacali ai sensi del diritto dell'UE.

La procedura di pronuncia pregiudiziale può portare le questioni sindacali relative al diritto dell'UE dinanzi alla CGUE, che, nel suo ruolo di supremo interprete del diritto europeo, fornisce risposte alle domande poste dalla corte nazionale. Collaborando alla stesura delle domande sulle questioni legali a cui sono interessati, i sindacati possono dunque influenzare l'esito del caso.

Uno degli svantaggi principali di questa procedura, tuttavia, risiede nel suo ambito di applicazione, che si limita all'interpretazione e alla validità del diritto dell'UE. Ovvero, la questione sottoposta alla Corte deve riguardare i diritti dei lavoratori, ma anche rientrare nell'ambito del diritto dell'UE. Ad esempio, le questioni relative alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea da sole non sono sufficienti per intentare una causa: devono invece essere collegate al diritto derivato dell'UE, o talvolta ai Trattati o ai principi generali del diritto europeo.

Un altro svantaggio è il minore controllo che le parti possono esercitare sul processo. Anche se un sindacato riesce a chiedere una pronuncia pregiudiziale, le questioni da sottoporre alla CGUE sono scelte dal tribunale nazionale, che può inoltre formularle in un modo che non necessariamente corrisponde alle preferenze del sindacato.

La CGUE ha poi facoltà di riformulare le domande, se lo ritiene necessario, il che può spostare l'attenzione o determinare gli aspetti giuridici da affrontare.

Inoltre, dato che lo scopo di una pronuncia pregiudiziale è più di chiarire il diritto dell'UE che non di risolvere la controversia specifica, gli interventi di terzi sono alquanto limitati e sono generalmente riservati agli Stati membri e alla Commissione Europea – uno svantaggio rispetto ad altre vie come la Corte europea dei diritti dell'uomo o il meccanismo dei ricorsi collettivi previsto dalla Carta sociale europea.

Va anche ricordato che questa è una procedura molto lunga. Una pronuncia pregiudiziale della CGUE può richiedere anche più di 20 mesi di tempo, dopo i quali il caso deve tornare al tribunale nazionale per la sentenza definitiva, che a quel punto dovrà tenere conto delle indicazioni fornite dalla CGUE.

Legittimazione

In un procedimento di pronuncia pregiudiziale, non è necessario che la parte sia legittimata ad accedere direttamente alla CGUE. Anzi, il caso viene avviato e sviluppato utilizzando le vie giudiziarie nazionali, ed è il giudice nazionale che si occupa della procedura con la CGUE. Questo aspetto è anche quello che rende la procedura di pronuncia pregiudiziale molto più praticabile per i sindacati, considerate le difficoltà relative ai requisiti di legittimazione per le azioni dirette⁵. Bisogna però tenere presente che la questione in esame deve rientrare nell'ambito di applicazione del

diritto europeo. Ad esempio, se un caso riguarda la Carta dei diritti fondamentali, sarà essenziale dimostrare un collegamento con il diritto dell'UE, altrimenti il caso sarà ritenuto inammissibile (solitamente il collegamento viene dimostrato con il diritto derivato dell'UE o, in alcuni casi, con i Trattati stessi). Un altro aspetto importante da ricordare è che ogni Stato membro può intervenire nel caso: questa possibilità legale offre una finestra di opportunità ai sindacati, che possono chiedere ai loro governi nazionali di intervenire. In tal caso i sindacati possono fornire ai loro governi argomenti pertinenti, a favore o contro l'intervento, per garantire che i loro interessi siano rappresentati in maniera efficace.

Dal momento che il caso dovrà prima essere presentato a livello nazionale, affinché la procedura di pronuncia pregiudiziale sia un'opzione fattibile sarà importante capire cosa può essere considerato "Corte o tribunale" ai fini del diritto dell'UE. Nei Trattati non esiste una definizione, ma la CGUE ha stabilito dei criteri in base ai quali si può valutare se un organo nazionale può essere considerato una Corte o un tribunale ai fini della procedura di pronuncia pregiudiziale. I criteri di cui tenere conto sono i seguenti: (1) il fondamento legale dell'organo giurisdizionale, (2) il suo carattere permanente, (3) l'obbligatorietà della sua giurisdizione, (4) la natura contraddittoria del procedimento, (5) il fatto che l'organo applichi norme giuridiche e (6) che sia indipendente.

Procedimento

Una pronuncia pregiudiziale può essere presentata se sono soddisfatte congiuntamente due condizioni: è stata sollevata dinanzi a un tribunale nazionale una questione relativa al diritto dell'UE; ed

Suggerimento sulla procedura

La CGUE non ammette pronunce troppo generiche o ipotetiche, perché ritenute di nessuna utilità per la decisione sul caso.

⁵ See details on other actions in the 'Handbook for Europe: A practical Guide for Union Legal Bureau Officers'.

è necessaria una decisione in merito a tale questione affinché il tribunale nazionale possa pronunciarsi sul caso in questione. La risposta deve essere necessaria affinché il giudice del rinvio possa decidere sulla controversia di cui è incaricato.

Il diritto dell'UE non specifica la fase del procedimento in cui è possibile avviare una pronuncia pregiudiziale. Può quindi essere proposto in qualsiasi momento, dal momento dell'avvio del caso fino al momento stesso in cui viene emessa la sentenza. Inoltre, la pronuncia può essere proposta da un tribunale di qualsiasi istanza e persino in via preliminare prima di consentire un ricorso straordinario alla suprema corte. A differenza di quanto avviene con la CEDU, non è obbligatorio esaurire i mezzi di ricorso nazionali prima di deferire un caso alla CGUE. Nel caso in cui un tribunale nazionale sia l'ultima istanza di ricorso, tuttavia, questo è obbligato, ai sensi dell'articolo 267 del TFUE, a rinviare la questione alla CGUE, a meno che il significato delle disposizioni giuridiche sottoposte al tribunale non sia evidente (*acte clair*) o le questioni sollevate non siano identiche a quelle già trattate da pronunce pregiudiziali in casi simili (*acte éclairé*). I procedimenti pregiudiziali dinanzi alla CGUE sono di per sé gratuiti, ma possono essere dispendiosi in termini di tempo e risorse. La CGUE non si pronuncia sulle spese delle parti del procedimento principale, che sono invece stabilite dal giudice nazionale.

Punti essenziali da tenere a mente

Ruolo della CGUE nelle pronunce pregiudiziali: nei casi di pronunce pregiudiziali, la CGUE interpreta il diritto dell'UE senza stabilire i fatti o valutare le prove. Successivamente, il caso viene nuovamente rinviato al tribunale nazionale, che a quel punto dovrà esaminare i fatti alla luce dell'interpretazione data dalla CGUE. Il processo continua però anche al di là della CGUE e le parti proseguono a confrontarsi davanti al tribunale nazionale sulla base delle

indicazioni della CGUE per determinare il verdetto finale.

Formulazione strategica delle domande: nelle procedure di pronuncia pregiudiziale, la formulazione delle domande è fondamentale. Particolare attenzione va data a precisione, numero e testo delle domande.

Consigliamo di consultare esperti di diritto europeo per determinare quali ambiti giuridici vengono presi in considerazione e potrebbero quindi influire sull'analisi giuridica e sui risultati. È vero che sono i giudici nazionali a porre le domande alla CGUE, ma il modo in cui vengono formulate dalle parti può influenzare significativamente l'esito.

Rischi insiti nel diritto dell'UE: è bene chiedersi se il caso comporta un conflitto tra, ad esempio, i diritti sindacali e le libertà di mercato, o questioni legali come la non discriminazione, poiché questo potrebbe incidere sui mezzi di ricorso richiesti. Bisogna poi valutare come la giurisprudenza precedente supporta le argomentazioni e se non potrebbero essere più adatte sedi alternative, nonché considerare i possibili rischi di elusione o di indebolimento dei diritti sindacali se venisse applicato il diritto dell'UE.

Prospettiva di integrazione del diritto UE: bisogna tenere presente che la CGUE considera le questioni nazionali dal punto di vista del diritto europeo, e questo può incidere sui mezzi di ricorso cercati dai sindacati e sulle tutele nazionali. Il consiglio è quindi di collaborare con stakeholder dell'UE per valutare l'impatto che la prospettiva del diritto europeo potrebbe avere sulla posizione giuridica dei sindacati. Vanno poi fatte considerazioni più ampie sull'integrazione giuridica del diritto europeo al di là degli interessi sindacali e valutate le conseguenze sui lavoratori di tutta Europa.

Coinvolgimento degli stakeholder fin dall'inizio: varie parti interessate degli

Stati membri dell'UE potrebbero avere un interesse relativo al caso e le risorse per facilitarne la risoluzione. Per rafforzare gli argomenti giuridici è bene allora mobilitare le parti interessate prima che il caso raggiunga la CGUE. Ricordiamo che possono intervenire solo gli Stati membri, a conferma dell'importanza cruciale di impegnarsi fin dall'inizio per facilitare la risoluzione del caso al di là delle capacità delle parti coinvolte.

Sistema della CES di allarme preventivo sui contenziosi: è possibile richiedere il contributo e il sostegno dei sindacati tramite la rete CES dedicata ai contenziosi, istituita allo scopo di monitorare la giurisprudenza e promuovere i diritti dei lavoratori e dei sindacati mediante azioni legali.

La rete ETUCLEX è composta da esperti di diritto sindacale provenienti da ogni Stato membro dell'UE, che possono assistere nella preparazione della strategia e delle argomentazioni per il contenzioso condividendo le proprie esperienze, fornendo contributi di esperti e svolgendo attività di sensibilizzazione. Unire le forze anche oltre i confini nazionali può essere particolarmente utile per sensibilizzare e affrontare con successo i casi a livello sovranazionale.

Autorità europea del lavoro

Informazioni di base

L'Autorità Europea del Lavoro (ELA) è stata istituita come agenzia dell'UE incaricata di garantire la corretta applicazione delle norme sulla mobilità transfrontaliera dei lavoratori e sulla sicurezza sociale. L'ELA svolge un ruolo importante nella salvaguardia dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro dell'UE coinvolti in attività transfrontaliere, poiché si impegna a migliorare l'accesso alle informazioni relative ai diritti e ai doveri associati alla mobilità del lavoro per tutti i cittadini dell'UE, rinalda

la cooperazione tra gli Stati membri per garantire un'applicazione coerente del diritto dell'Unione, ad esempio con il coordinamento delle ispezioni transfrontaliere, e sostiene gli sforzi degli Stati membri per contrastare il lavoro sommerso. L'ELA offre inoltre servizi di mediazione per facilitare la risoluzione delle controversie transfrontaliere tra gli Stati membri, promuovendo un ambiente collaborativo per affrontare le questioni in modo amichevole. In sostanza, l'ELA funge da ponte, favorendo la collaborazione tra i governi nazionali, le parti sociali e la Commissione Europea per proteggere e mantenere una mobilità dei lavoratori equa all'interno dell'UE.

Pro e contro

Richiedere assistenza all'Autorità Europea del Lavoro è un'opzione che può essere vantaggiosa per le organizzazioni nazionali delle parti sociali, in particolare per i sindacati, viste soprattutto l'efficienza in termini di costi e la semplicità delle procedure. Se un sindacato vuole sollevare una questione, può farlo direttamente presso l'ELA: l'obiettivo è di sollecitare un'ispezione transfrontaliera come indicato nel regolamento istitutivo e nelle Linee guida per le ispezioni congiunte e concertate dell'ELA stessa⁶. La procedura è pensata appositamente per essere semplice e rapida, senza particolari oneri finanziari, e dunque alleggerisce il peso tipicamente associato a soluzioni analoghe.

Prima di rivolgersi all'ELA è preferibile portare il problema all'attenzione delle autorità nazionali competenti, ma non è necessario che queste adottino prima delle particolari misure. Questa clausola garantisce che i casi vengano segnalati a livello nazionale, ma lascia comunque all'ELA sufficiente margine di manovra per intervenire laddove le risposte nazionali dovessero essere insoddisfacenti.

Va però ricordato che rivolgersi all'ELA non implica automaticamente l'avvio di

⁶ Regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 che istituisce l'Autorità Europea del Lavoro, che modifica i regolamenti (CE) n. 883/2004, (UE) n. 492/2011, e (UE) 2016/589 e che abroga la decisione (UE) 2016/344 e Linee Guida per le ispezioni concertate e congiunte, <https://www.ela.europa.eu/en/activities/concerted-and-joint-inspections>

un'ispezione. È l'ELA a stabilire se l'opzione migliore è un'ispezione o se invece la situazione potrebbe essere affrontata meglio con altri mezzi, come ad esempio la condivisione di conoscenze, lo sviluppo di competenze, la mediazione o l'integrazione nelle sue valutazioni del rischio. Se ritiene necessaria un'ispezione, l'ELA può raccomandarla agli Stati membri interessati, ma non può imporla. Gli Stati membri, dal canto loro, devono accettare e partecipare attivamente affinché l'ispezione possa procedere. Ciò significa che l'ELA ha capacità di mediazione e di coordinamento, ma non ha l'autorità per condurre ispezioni in maniera indipendente, il che può limitare l'efficacia di questa soluzione.

Un altro aspetto da considerare è la giurisdizione dell'ELA, che si occupa esclusivamente di questioni riguardanti le norme UE sulla mobilità del lavoro e sul coordinamento della sicurezza sociale. Questa particolarità indica che solo i casi con una componente transfrontaliera rientrano nelle competenze dell'agenzia e limita quindi la gamma di violazioni di cui l'ELA può occuparsi. Gli atti legislativi di diritto secondario dell'UE che l'Autorità può applicare sono elencati nel Regolamento (UE) 2019/1149 che istituisce l'ELA.

Nonostante questi vincoli, percorrere la strada dell'ELA resta comunque vantaggioso per la relativa facilità d'uso e l'assenza di rischi finanziari. Le organizzazioni nazionali delle parti sociali possono presentare un caso senza dover dedicare quantità ingenti di tempo o risorse al procedimento successivo. Allo stesso tempo, però, è importante garantire che il mandato esecutivo delle parti sociali sia rispettato, in conformità con la legislazione e la prassi nazionale (ad esempio, in relazione ai contratti collettivi), e che l'ELA coinvolga quindi il sindacato reclamante nelle sue azioni esecutive. Ciò nonostante, la possibilità di rivolgersi all'ELA consente un approccio più efficiente e meno costoso rispetto ad altre vie legali, dando ai sindacati uno strumento

prezioso per far valere i diritti dei lavoratori in casi transfrontalieri.

Legittimazione

All'ELA può rivolgersi qualsiasi organizzazione nazionale delle parti sociali. Non è necessario che le parti sociali presentino il caso congiuntamente: qualsiasi organizzazione sindacale nazionale a livello centrale, settoriale o locale può chiedere all'ELA di approfondire un caso transfrontaliero. È però importante che il sindacato comunichi la sua intenzione alle autorità nazionali competenti per assicurarsi il loro sostegno nelle fasi successive.

Procedimento

Se un sindacato intende chiedere all'ELA di indagare su un caso, deve innanzitutto raccogliere e organizzare le informazioni sui fatti. Per facilitare la procedura, può essere utilizzato l'apposito modulo fornito dall'ELA. Il modulo presentato dal sindacato dovrà descrivere il caso in termini generali, ma senza tralasciare nessuno dei particolari più rilevanti. Certo, le parti sociali non sono sempre in grado di fornire informazioni altrettanto dettagliate delle autorità nazionali, ma questo non deve scoraggiarle dall'inviare comunque la propria documentazione.

Per confermare l'autorità ad agire dell'ELA, occorrerà specificare le norme europee in materia di mobilità dei lavoratori applicabili al contesto transfrontaliero del caso. Il mandato legislativo dell'ELA può arrivare a coprire i regolamenti sulla libera circolazione dei lavoratori, le direttive sul distacco dei lavoratori, il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale o l'adesione a norme sociali nel trasporto internazionale su strada, come delineato nell'articolo 1 del Regolamento ELA. Quando presenta il caso, il sindacato deve identificare con precisione le presunte violazioni e irregolarità. Queste possono andare dalla violazione dei diritti dei lavoratori mobili ai casi di frode sociale, dall'errata applicazione delle norme per il distacco ai casi di falso lavoro autonomo. Possono

essere oggetto di preoccupazione anche l'attività di società fittizie, le agenzie di lavoro temporaneo illegittime e i casi di lavoro non dichiarato, oppure dichiarato in difetto o in maniera erronea.

Il sindacato deve poi documentare le interazioni eventualmente già avvenute con le autorità nazionali in merito al caso, punto questo fondamentale per fornire contesto, illustrare l'evoluzione del caso fino allo stato presente e dimostrare perché è necessario l'intervento dell'ELA.

Se il caso è di natura urgente, questo deve essere specificato per poter ottenere una risposta rapida da parte dell'ELA. La documentazione inviata all'ELA dovrebbe infine concludersi con una richiesta definitiva di intraprendere specifiche azioni. La questione posta dal sindacato può riguardare un caso specifico in particolare o un problema strutturale del mercato del lavoro europeo in generale.

Suggerimento sulla procedura

Nell'istanza vanno inclusi i riferimenti alla legislazione applicabile, ad esempio in materia di libera circolazione dei lavoratori, distacco dei lavoratori, coordinamento della sicurezza sociale o norme sociali nel trasporto internazionale su strada. Per le azioni che rientrano nell'ambito legislativo dell'ELA, vedere l'articolo 1 del Regolamento dell'Autorità.

Punti essenziali da tenere a mente

L'autorità dell'ELA si estende principalmente alle questioni transfrontaliere all'interno dell'Unione Europea. Il mandato dell'ELA comprende la risoluzione di questioni che incidono sulla mobilità del lavoro e sul coordinamento della sicurezza sociale tra gli Stati membri.

Quanto ai risultati, rivolgendosi all'ELA i sindacati possono sollevare preoccupazioni su possibili violazioni del diritto del lavoro dell'UE caratterizzate da una dimensione transnazionale, soprattutto in relazione alla libera circolazione dei lavoratori e dei servizi. Gli esiti possono essere diversi, come l'avvio di ispezioni transfrontaliere, la conduzione di valutazioni del rischio, l'agevolazione della cooperazione tra gli Stati membri o il reperimento di informazioni e risorse per risolvere problemi legati al mondo del lavoro. Nel mandato dell'ELA rientra inoltre la mediazione delle controversie transfrontaliere tra gli Stati membri.

La procedura per l'inoltro delle istanze all'ELA da parte dei sindacati è pensata appositamente per essere semplice, riducendo al minimo gli ostacoli burocratici e consentendo un facile accesso ai servizi dell'agenzia. Chi presenta un'istanza ha il diritto di ricevere aggiornamenti sulla valutazione dell'ELA in merito, per sapere ad esempio se l'agenzia ha deciso di agire o meno e, se del caso, quali misure prevede di adottare e quali sono i risultati delle eventuali azioni intraprese. Questa trasparenza serve a garantire che il reclamante sia consapevole dell'efficacia e dell'impatto del ricorso all'ELA in relazione alla questione in esame.

Informazioni di base

Le leggi sulla concorrenza all'interno dell'Unione Europea autorizzano le autorità garanti della concorrenza degli Stati membri ad applicare gli articoli 101 e 102 del TFUE a singoli casi⁷. Tali autorità, che agiscono autonomamente o in risposta a un ricorso, possono prendere diversi tipi di decisioni. Possono, ad esempio, richiedere la cessazione di eventuali violazioni, ordinare misure temporanee, accettare impegni a modificare il comportamento ed elevare multe o sanzioni periodiche secondo le leggi nazionali. Inoltre, se le prove a loro disposizione suggeriscono che non sono soddisfatte le condizioni per un divieto, possono concludere che non è necessaria alcuna azione da parte loro.

I sindacati possono presentare un ricorso in tre aree distinte della politica di concorrenza, se ritengono che si sia verificata una violazione: procedimenti antitrust, controllo delle concentrazioni e procedimenti in materia di aiuti di Stato. Le procedure per ciascuna di queste tre aree presentano delle analogie, ma vi sono anche importanti differenze, che devono essere attentamente considerate quando si decide se includerle o meno in una strategia di contenzioso. Per aiutare i sindacati a orientarsi efficacemente in questo complesso scenario giuridico, dedicheremo le prossime sezioni a una panoramica più dettagliata delle modalità di partecipazione a ciascun tipo di procedimento. Per una descrizione più completa delle procedure per l'applicazione delle norme sulla concorrenza nell'UE, è possibile consultare il rapporto della CES *Competition and Labour – A Trade Union Reading of EU Competition Policies*⁸.

Pro e contro

Procedimenti antitrust

I procedimenti antitrust offrono ai sindacati importanti opportunità per influenzare i risultati e possono anzi essere una parte fondamentale delle strategie sindacali assertive. La soglia per la presentazione di una denuncia è relativamente bassa e per stabilire la legittimazione ad agire è sufficiente dimostrare un interesse legittimo. Sebbene la presentazione di un ricorso non comporti alcun costo e la procedura sia accessibile, vi sono criteri specifici che devono essere soddisfatti affinché la denuncia venga presa in considerazione (vedere la sezione dedicata al procedimento per maggiori dettagli).

I sindacati possono avere voce in capitolo come "terzo interessato" anche senza presentare un ricorso, ma semplicemente dimostrando di avere un "interesse sufficiente", un criterio ancora meno stringente dell'interesse legittimo. A livello strategico, però, bisogna tenere conto della portata limitata di questo approccio, poiché il ricorso deve rientrare imperativamente entro il perimetro delle leggi antitrust dell'UE. Tra i casi che rientrano nell'ambito dei procedimenti antitrust, quelli che possono riguardare il mercato del lavoro ed essere di chiaro interesse per i sindacati sono i casi relativi a pratiche aziendali non concorrenziali, come:

- accordi tra imprese concorrenti per stabilire unilateralmente salari e condizioni senza il coinvolgimento dei sindacati;
- patti di non concorrenza tra datori di lavoro, con cui si acconsente unilateralmente a non assumere né contattare i dipendenti l'uno dell'altro;
- clausole di non concorrenza nei contratti di lavoro, che impediscono ai lavoratori di entrare in un'azienda concorrente o di avviare un'attività commerciale simile.

In alternativa, i sindacati possono optare per l'invio di una "lettera d'informazione sul mercato" per portare determinati fatti all'attenzione della Commissione e incoraggiare l'avvio di un'indagine d'ufficio.

Queste lettere sono meno formali dei ricorsi, non prevedono requisiti rigorosi quanto al contenuto e non richiedono di dover dimostrare un interesse legittimo. Tuttavia, chi invia la lettera non ha diritti relativamente alla procedura. La Commissione non è tenuta a formulare una decisione di rifiuto se sceglie di non avviare un'indagine. E, anche nel caso in cui venga effettivamente avviata un'indagine, chi invia la lettera non gode di particolari diritti durante la procedura.

Controllo delle concentrazioni

Rispetto ai procedimenti antitrust, la strada del controllo delle concentrazioni offre meno opportunità ai sindacati. Le richieste formali di informazioni sono solitamente avanzate da aziende, spesso clienti o concorrenti delle entità che pianificano una fusione. I sindacati possono essere coinvolti ufficialmente come terzi interessati, ma questo richiede un approccio proattivo e la dimostrazione di un "sufficiente interesse". Il coinvolgimento dei sindacati può essere utilizzato per influenzare l'esito del procedimento, comprese la valutazione, la progettazione e l'implementazione di mezzi di ricorso strutturali e/o comportamentali imposti dalla Commissione per autorizzare la fusione.

Procedimenti in materia di aiuti di Stato

I procedimenti in materia di aiuti di Stato offrono alle parti terze ancora meno diritti delle altre due opzioni. Gli interventi di terzi sono sì ammessi, ma i tempi sono ristretti: è previsto infatti un periodo di un solo mese durante il quale viene aperta un'indagine formale, nello specifico quando la Commissione nutre seri dubbi sulla compatibilità. Le organizzazioni sindacali possono avvalersi di questa strada per evidenziare eventuali vantaggi ingiusti di

cui beneficiano i fornitori di servizi negli Stati membri che non applicano le leggi sul lavoro dell'UE secondo gli standard richiesti. Questo intervento può portare alla luce questioni critiche e potenzialmente influenzare il panorama concorrenziale all'interno dell'UE.

Legittimazione

La legittimazione segue gli stessi criteri per tutti e tre gli ambiti. Sono idonee a partecipare ai procedimenti le persone sia fisiche che giuridiche, ma i criteri precisi variano a seconda del tipo di intervento previsto nel procedimento specifico.

Ricorsi formali: pertinenti per i procedimenti in materia sia di antitrust che di aiuti di Stato, implicano che le parti siano in grado di dimostrare un interesse legittimo. Per interesse legittimo si intende, generalmente, quello di chiunque sia stato danneggiato dalla presunta violazione, come individui od organizzazioni a cui è stato arrecato un danno o uno svantaggio come conseguenza.

Intervento di terzi: disponibile in tutti e tre gli ambiti, richiede di dover dimostrare un "sufficiente interesse" nel caso. Si tratta di un criterio molto meno stringente rispetto a quello dell'interesse legittimo, che può allargare la platea delle possibili parti. Ad esempio, un sindacato o un'associazione di categoria possono anche non essere direttamente danneggiati dalla violazione, ma, se nutrono seri timori riguardo all'impatto generale della violazione sui loro membri o sul mercato, questo potrebbe essere considerato un interesse sufficiente per intervenire.

Procedimento

Procedimenti antitrust

I procedimenti antitrust offrono ai sindacati un potente strumento per promuovere i loro obiettivi e proteggere gli interessi dei loro membri. Esistono due opzioni che le unioni sindacali possono utilizzare per esercitare la loro influenza:

⁷ Versione consolidata del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, GU C 326 del 26.10.2012, pagg. 47-390.

⁸ www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2023-05/Competition%20and%20Labour%20-%20ETUC%20study%20May%202023.pdf

(1) Presentare un ricorso formale:

i sindacati hanno il diritto di presentare un ricorso formale alla Commissione per avviare un'indagine antitrust. Per poter essere giudicato ammissibile, il ricorso deve:

- descrivere dettagliatamente la presunta violazione delle norme antitrust, citare le entità coinvolte, fornire informazioni rilevanti sul mercato e presentare tutte le prove disponibili; stabilire che il sindacato abbia un "interesse legittimo", dimostrando che i suoi membri sono influenzati negativamente dalla presunta cattiva condotta.

La Commissione è tenuta a condurre un esame approfondito del ricorso formale. Se il ricorso viene respinto, la decisione della Commissione può essere impugnata;

(2) Partecipare come terzi interessati:

oltre a presentare un ricorso, i sindacati possono partecipare alle indagini in corso come terzi interessati, con alcuni diritti procedurali:

- possibilità di accedere ad una versione non riservata della comunicazione degli addebiti, ossia il documento in cui la Commissione espone alle parti oggetto di indagine le sue preoccupazioni preliminari in materia di antitrust e le relative prove;
- possibilità di presentare osservazioni scritte sulla comunicazione degli addebiti, con cui sostenere eventualmente una diversa interpretazione dei fatti oggetto di esame;
- diritto a partecipare all'Udienza orale, che consente di trasmettere direttamente il loro punto di vista agli alti funzionari della Commissione e ascoltare le argomentazioni delle entità oggetto di indagine.

Questi meccanismi all'interno dei procedimenti antitrust consentono ai sindacati non solo di avviare indagini su pratiche anticoncorrenziali, ma anche di impegnarsi attivamente nel processo, garantendo che gli interessi dei loro membri, e della forza lavoro in generale, siano adeguatamente rappresentati e difesi.

I sindacati riconosciuti come terzi interessati nei procedimenti antitrust godono di alcuni diritti procedurali, che permettono loro di svolgere un ruolo attivo nella supervisione regolamentare della concorrenza sul mercato. Tali diritti comprendono:

diritto a essere informati dalla Commissione in merito all'oggetto del procedimento, il che offre loro l'opportunità di presentare il proprio punto di vista sulle questioni in esame. Non esiste un diritto formale a ricevere la comunicazione degli addebiti, ma, nella pratica, la Commissione può talvolta concedere l'accesso al documento;

possibilità di *essere ammessi* all'udienza orale, una fase essenziale del processo in cui è possibile ascoltare le argomentazioni delle parti coinvolte e articolare le proprie posizioni direttamente ai decisori.

Inoltre, nei procedimenti che riguardano l'abuso di posizione dominante sul mercato, l'azienda oggetto di indagine può proporre impegni volontari per alleviare i timori della Commissione in materia di concorrenza. Se tali impegni sono ritenuti soddisfacenti dalla Commissione, questa può decidere di chiudere l'indagine senza comminare sanzioni, risolvendo di fatto la questione con i mezzi di ricorso proposti dall'azienda. Questa opzione fornisce un percorso di risoluzione

alternativo che i sindacati, in quanto terzi interessati, possono influenzare attraverso il loro coinvolgimento e le loro proposte.

Controllo delle concentrazioni

Nell'ambito del controllo delle concentrazioni, i sindacati possono partecipare come terzi interessati, ma solo dopo l'avvio di un'indagine di fase 2, ossia uno stadio avanzato del processo di vigilanza a cui possono prendere parte i soggetti identificati come aventi un "sufficiente interesse", tra cui i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori interessati. Per partecipare, i sindacati devono presentare una richiesta al consigliere-auditore incaricato del caso. In quanto terzi interessati in un procedimento di controllo delle concentrazioni, i sindacati beneficiano di diversi diritti di partecipazione:

- possono ottenere una versione non riservata della comunicazione degli addebiti, un documento che delinea le preoccupazioni preliminari della Commissione in merito alla fusione ed è molto utile per comprendere la prospettiva normativa sul possibile impatto della fusione stessa;
- sono ammessi a partecipare all'udienza orale (ricordiamo che lo svolgimento di tale udienza è a discrezione delle imprese partecipanti alla fusione e non è quindi una fase garantita del processo);
- possono anche essere convocati per discutere e chiarire particolari questioni da loro sollevate, in riunioni apposite che consentono ai sindacati di affrontare direttamente preoccupazioni specifiche e fornire spunti che potrebbero influenzare l'esito della valutazione della concentrazione.

I diritti procedurali concessi ai sindacati nei procedimenti di controllo delle concentrazioni sottolineano l'importanza della rappresentanza dei lavoratori nel valutare le possibili conseguenze delle concentrazioni aziendali e nel salvaguardare gli interessi dei lavoratori che potrebbero essere coinvolti in tali operazioni aziendali su larga scala.

Suggerimento sulla procedura

Nella stesura delle proposte, bisogna tenere conto di una serie di buone pratiche:

- spiegare la rappresentatività del sindacato all'interno dell'azienda, del settore e/o del Paese di riferimento;
- fornire informazioni sulle imprese coinvolte nella concentrazione in relazione all'operazione;
- fornire prove concrete sul funzionamento delle imprese e dei mercati interessati.

Punti essenziali da tenere a mente

Le tre possibili opzioni sono accessibili nei seguenti modi:

- i reclami formali in materia di antitrust devono essere presentati tramite un modulo ("Modulo C").⁹ Per tutte le altre questioni, è possibile contattare la cancelleria antitrust all'indirizzo comp-greffe-antitrust@ec.europa.eu;
- le lettere di informazioni sul mercato in funzione antitrust devono essere inviate via e-mail a comp-market-information@ec.europa.eu;
- per intervenire come terzi interessati nei casi di controllo delle concentrazioni, occorre contattare il consigliere-auditore all'indirizzo hearing.officer@ec.europa.eu;
- per presentare un ricorso o registrarsi come "terzi interessati" nei casi relativi ad aiuti di Stato, occorre compilare il modulo di denuncia apposito.¹⁰ Il modulo compilato va inviato all'indirizzo stateaidgreffe@ec.europa.eu.

Suggerimento sulla procedura

È importante notare che chi invia la denuncia non diventa parte del procedimento, in quanto l'indagine della Commissione verte sull'azienda.

Suggerimento sulla procedura

Prima della conclusione dell'indagine, un'azienda può offrire volontariamente impegni per rispondere alle preoccupazioni della Commissione. Gli impegni sono pubblicati sul sito web della Commissione, e i sindacati possono presentare i loro commenti e proporre miglioramenti.

⁹ competition-policy.ec.europa.eu/antitrust-and-cartels/procedures/complaints_en

¹⁰ competition-policy.ec.europa.eu/antitrust-and-cartels/procedures/complaints_en

Commissione Europea: Direzione generale della Concorrenza (Antitrust) – Denunce di irregolarità da parte di informatori

Informazioni di base

Nell'ambito della sua politica sulla concorrenza, la Commissione Europea ha introdotto un nuovo meccanismo, comunemente detto "strumento UE per gli informatori («whistleblower»)".¹¹ Lo strumento è stato concepito per semplificare l'applicazione del diritto europeo della concorrenza: il suo obiettivo principale è quello di facilitare la segnalazione, da parte di privati e organizzazioni, di pratiche concorrenziali non dichiarate o illecite, come cartelli e altri accordi anticoncorrenziali o abusi di posizione dominante. Agevolando tali segnalazioni, la Commissione intende rafforzare la propria capacità di vigilanza e regolamentazione, garantendo fair play nel mercato interno e tutelando gli interessi dei consumatori.

Pro e contro

La Commissione Europea ha istituito un approccio semplificato per la segnalazione di pratiche anticoncorrenziali, pensato in particolare per i singoli individui, che può essere utilizzato da chiunque voglia inviare una segnalazione. Il meccanismo è intuitivo e consente l'invio di segnalazioni anonime. La possibilità di segnalare in forma anonima ha lo scopo di incoraggiare un maggior numero di persone a farsi avanti, poiché le tutela da possibili ritorsioni.

Presentare una segnalazione non comporta alcun costo, e il processo è quindi accessibile a chiunque, indipendentemente dalla sua condizione finanziaria. Il sistema è progettato per garantire sicurezza, proteggere l'identità e l'integrità dell'informatore, riducendo così al minimo il rischio che subisca conseguenze negative a causa della segnalazione.

Nonostante questi vantaggi, elaborare una segnalazione può richiedere molto tempo e

le preoccupazioni sollevate devono essere direttamente correlate a una violazione delle norme europee antitrust per poter essere considerate valide. Lo strumento di comunicazione a uso degli informatori è particolarmente prezioso per difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori, poiché offre un canale attraverso il quale i sindacati possono segnalare i problemi, rafforzando così l'applicazione del diritto della concorrenza e proteggendo la forza lavoro.

Legittimazione

Hanno facoltà di segnalare potenziali violazioni della normativa antitrust dell'UE le persone sia fisiche che giuridiche. A complemento dell'attuale programma di clemenza, utilizzato principalmente dalle aziende che cercano immunità o riduzione delle sanzioni pecuniarie per la partecipazione a un cartello, dal 2017 la Commissione Europea ha messo a disposizione una piattaforma che consente ai singoli cittadini di segnalare le violazioni del diritto della concorrenza.

I lavoratori che intendono presentare una segnalazione diretta possono avvalersi delle tutele stabilite dalla Direttiva UE sugli Informatori.¹² La direttiva protegge le singole persone che, nel settore pubblico come in quello privato, segnalano violazioni del diritto dell'UE. L'obiettivo è garantire che i lavoratori che denunciano violazioni siano protetti da ritorsioni, incoraggiando così la segnalazione degli illeciti e promuovendo un mercato UE più competitivo ed equo.

Procedimento

Se si vuole segnalare una possibile violazione della normativa antitrust dell'UE, si possono seguire diverse strade, a seconda che si preferisca rimanere anonimi o rivelare la propria identità. Scegliendo di rimanere anonimi si rischia, però, di perdere i vantaggi procedurali concessi a chi presenta un ricorso formale o a chi è considerato terzo interessato, come descritto sopra per i procedimenti antitrust dell'UE.

Suggerimento sulla procedura

È fondamentale, soprattutto quando si offre consulenza legale, assicurarsi che la questione segnalata rientri non solo nell'ambito del diritto nazionale ma anche in quello del diritto dell'UE, altrimenti non sarebbe coperta dalle tutele legali europee.

Per chi è disposto a rivelare la propria identità: e-mail agli indirizzi comp-whistleblower@ec.europa.eu, o chiamando il numero 0032-2-29 74800, nei giorni feriali dalle 09:00 alle 17:00

Per chi teme ritorsioni e deve mantenere l'anonimato:

la Commissione ha stabilito delle procedure per proteggere l'anonimato, tra cui: utilizzo di un intermediario esterno specializzato, esperto nella gestione di tali questioni; inserimento della segnalazione nello strumento di messaggistica criptata dell'intermediario, che lo notifica alla Commissione senza rivelare l'identità dell'informatore; comunicazione bidirezionale con la Commissione attraverso uno strumento di crittografia che le consente di richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti. Per la tranquillità degli utenti, lo strumento è progettato per impedire la divulgazione di informazioni identificative, come ad esempio l'indirizzo IP.

Per i rappresentanti di società che chiedono di partecipare ad un programma di clemenza: chi è autorizzato a rappresentare un'azienda coinvolta in un cartello può prendere in considerazione l'idea di chiedere di partecipare ad un programma di clemenza. In questo modo l'azienda potrebbe essere esonerata dal pagamento di sanzioni, o vedersene ridurre notevolmente.

Punti essenziali da tenere a mente

È indispensabile seguire correttamente la procedura per beneficiare di tutte le tutele legali e di tutte le misure di riservatezza previste dalla Commissione Europea.

Commissione Europea: Direzione generale del Commercio – Responsabile dell'esecuzione degli accordi commerciali (Chief Trade Enforcement Officer, o CTEO)

Informazioni di base

Il Responsabile dell'esecuzione degli accordi commerciali (*Chief Trade Enforcement Officer*, o CTEO) svolge un ruolo cruciale all'interno della Commissione Europea, con il compito principale di attuare la politica commerciale esterna dell'UE a livello multilaterale e bilaterale. Questa posizione è stata creata nell'ambito dell'iniziativa strategica della Commissione volta a migliorare l'applicazione delle politiche commerciali, con particolare attenzione ai capitoli sulla sostenibilità degli accordi commerciali internazionali dell'UE.

Le responsabilità del CTEO nell'ambito della politica commerciale sono molteplici e di vasta portata, dalla supervisione dell'attuazione degli accordi commerciali tra membri dell'UE e con partner commerciali, alla vigilanza affinché i partner rispettino i loro impegni, in particolare quelli relativi allo sviluppo sostenibile. Il CTEO ha l'autorità di avviare un dialogo, condurre indagini e applicare misure per garantire la conformità alle disposizioni in materia di sostenibilità.

Questa opzione serve a testimoniare il rispetto non solo degli aspetti economici del commercio, ma anche degli standard sociali e ambientali. Il ruolo del CTEO è fondamentale per garantire che gli accordi commerciali dell'UE siano equi, trasparenti e in linea con i valori e gli standard dell'Unione, anche per quanto riguarda i diritti dei lavoratori e la protezione dell'ambiente.

Pro e contro

L'opzione CTEO offre una modalità semplice e accessibile per presentare reclami relativi a questioni di applicazione delle norme riguardanti il commercio. Il meccanismo è

¹¹ competition-policy.ec.europa.eu/index/whistleblower_en

¹² Directive 2019/1937 of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, OJ L 305, 26.11.2019, p. 17–56.

Informazioni di base

Il Mediatore europeo funge da intermediario indipendente tra i cittadini europei, comprese le organizzazioni sindacali e le imprese, da un lato e le istituzioni dell'UE dall'altro. Il suo ruolo principale è quello di investigare i reclami riguardanti la cattiva amministrazione nelle attività delle istituzioni europee. Per cattiva amministrazione si intendono quei casi in cui un organo o un'agenzia dell'UE compiono atti illeciti, non agiscono in conformità con la legge o non osservano i principi di buona amministrazione, che comprendono ad esempio l'accesso ai documenti e il rispetto dei diritti umani.

Tra le prerogative del Mediatore europeo vi sono l'autorità di ricevere i reclami di qualsiasi cittadino o entità che risieda o abbia la sua sede legale in uno Stato membro dell'UE, nonché di indagare su tali reclami. Il Mediatore può anche avviare un'indagine di propria iniziativa, qualora individui un problema di natura sistemica. Dopo l'indagine, il Mediatore può formulare raccomandazioni per l'istituzione europea interessata, che non sono giuridicamente vincolanti, ma hanno un peso morale e politico significativo. L'istituzione è tenuta a rispondere e, nella maggior parte dei casi, accetta di risolvere i problemi per evitare danni reputazionali e ulteriori controlli.

Un esempio pratico del ruolo del Mediatore è stata l'indagine sull'elaborazione, da parte della Commissione Europea, delle risposte alla consultazione pubblica per la Direttiva sulla diligenza dovuta in materia di sostenibilità aziendale: in quel caso, un gruppo di ONG e sindacati presentò un ricorso che si concluse con una pronuncia contro la Commissione, a dimostrazione della capacità del Mediatore di ispezionare il funzionamento interno delle istituzioni dell'UE e saper chiedere conto delle loro pratiche amministrative.¹³

aperto sia ai singoli che alle organizzazioni, in modo da offrire un metodo accessibile e gratuito per affrontare i problemi.

Il CTEO è autorizzato a indagare a fondo sul contenuto dei reclami. In base alle indagini, poi, il funzionario può formulare raccomandazioni sul percorso opportuno. Nei casi in cui viene accertata una violazione delle disposizioni antitrust, la decisione che ne consegue è considerata vincolante, a sottolineare l'autorità e l'impatto del ruolo del CTEO nell'ambito dell'applicazione delle norme commerciali.

È però importante ricordare anche i limiti dei poteri del CTEO. Il CTEO può infatti ordinare indagini e formulare raccomandazioni, ma non ha l'autorità per annullare decisioni. Questa limitazione garantisce che, sebbene il funzionario svolga un ruolo significativo nel processo di applicazione, il potere decisionale finale resti comunque nelle mani degli organi giudiziari o quasi giudiziari designati nell'ambito del quadro giuridico dell'UE.

Legittimazione

Le imprese dell'UE, le organizzazioni commerciali o le organizzazioni non governative, compresi i sindacati, hanno il diritto di presentare reclami alla Direzione generale del Commercio quando sono direttamente interessate da questioni che rientrano nelle competenze della DG. Le questioni possono essere varie:

- difficoltà di accesso ai mercati per le esportazioni e gli investimenti dell'UE, che possono comprendere barriere all'ingresso, pratiche sleali o altri ostacoli che influiscono sulla capacità di operare liberamente in un mercato internazionale;
- mancato rispetto degli impegni commerciali che dovrebbero andare a vantaggio degli operatori dell'UE, laddove non sia soddisfatta l'aspettativa di una parità di condizioni basata sugli accordi esistenti;
- violazioni o timori relativi ai diritti dei lavoratori nel contesto del commercio internazionale,

quando gli impegni assunti negli accordi commerciali in materia di standard lavorativi non vengono rispettati;

- questioni relative al cambiamento climatico che si intersecano con le politiche commerciali, in particolare quando gli impegni ambientali all'interno degli accordi commerciali non vengono rispettati;
- preoccupazioni ambientali generiche legate al commercio, quando le pratiche o le politiche commerciali hanno un impatto negativo sull'ambiente e non sono in linea con gli impegni assunti nei capitoli degli accordi commerciali dedicati alla sostenibilità.

Fornendo a queste entità un meccanismo per esprimere le loro preoccupazioni, la DG Commercio garantisce un canale per affrontare i reclami e rafforzare la posizione dell'UE sull'apertura dei mercati, sulle pratiche commerciali eque e sull'intersezione tra commercio e problematiche sociali e ambientali.

Procedimento

I reclami possono essere presentati relativamente a questioni commerciali, da singoli cittadini od organizzazioni, tramite il portale online messo a disposizione dalla Commissione Europea, in particolare sul sito web Access2Markets, oppure tramite posta. L'autore del ricorso deve fornire un resoconto completo e preciso delle circostanze di fatto relative al problema.

Nella stesura del ricorso, è essenziale:

- spiegare approfonditamente il problema, includendo tutte le informazioni rilevanti e il contesto in cui si è verificato;
- illustrare le misure o i passi già intrapresi per risolvere il problema prima di rivolgersi alla Commissione Europea;
- specificare le implicazioni e la gravità della presunta violazione, soprattutto in termini di impatto sui diritti dei lavoratori, sul clima o sulla protezione dell'ambiente.

Redigere un resoconto minuzioso è infatti fondamentale per consentire alla Commissione Europea di valutare la validità del ricorso e avere un'idea dell'urgenza e della rilevanza della questione.

Per contattare la Commissione Europea o chiedere assistenza per la presentazione di un ricorso, è possibile utilizzare i seguenti recapiti:

e-mail: TRADE-CTEO@ec.europa.eu Telefono: +32 (0)2 295 54 24.

I recapiti offrono un collegamento diretto con la Commissione per domande o ulteriori chiarimenti sulla procedura di invio dei reclami.

Punti essenziali da tenere a mente

Presentare una denuncia presso la DG Commercio è uno strumento strategico che i sindacati europei possono utilizzare per sostenere i loro omologhi nei Paesi partner. Quando l'UE stipula accordi commerciali con altre nazioni, solitamente include anche clausole che sostengono i diritti fondamentali dei lavoratori in linea con le convenzioni dell'OIL. Qualora tali diritti vengano violati, i sindacati europei possono utilizzare il meccanismo di denuncia per portare la problematica all'attenzione della Commissione Europea. Le denunce servono a diversi scopi: offrire solidarietà internazionale, permettere ai sindacati europei di sostenere i diritti dei lavoratori in altri Paesi, fare pressione sull'UE per far rispettare le disposizioni degli accordi commerciali relative al lavoro, ed eventualmente offrire supporto pratico alle organizzazioni sorelle, dando loro l'appoggio di enti europei che potrebbero avere più influenza sulla scena internazionale.

¹³ www.ombudsman.europa.eu/en/case/en/60412

Il Mediatore europeo svolge, inoltre, un ruolo proattivo nel migliorare la qualità dell'amministrazione, suggerendo miglioramenti e promuovendo le buone pratiche in tutte le istituzioni dell'UE. Il Mediatore ha facoltà di deferire i casi alla Corte di giustizia dell'Unione Europea, sebbene in pratica questo avvenga raramente. Il lavoro del Mediatore assicura trasparenza e funge da barometro della natura democratica dei processi amministrativi dell'UE, promuovendo così una cultura del servizio che rispetta i diritti di tutte le parti interessate, compresi i sindacati e i loro membri.

Pro e contro

Rivolgersi al Mediatore europeo è gratuito, semplice e alla portata di chiunque: la denuncia può essere inviata tramite un apposito modulo online o tramite posta tradizionale, senza costi aggiuntivi. Il Mediatore ha l'autorità per indagare sulla questione e proporre raccomandazioni a istituzioni e organi dell'UE, con l'obiettivo di affrontare e correggere l'ingiustizia segnalata. Vale la pena notare che, a causa dell'elevato volume di denunce inviate al Mediatore, potrebbero verificarsi ritardi nella risposta e l'invio per posta potrebbe comportare tempi di attesa più lunghi.

Il limite di questo ricorso è il suo mandato specifico: il Mediatore europeo si occupa infatti esclusivamente di casi di cattiva amministrazione all'interno delle istituzioni dell'UE, relativi ai campi indicati nelle informazioni di base fornite. Potrebbe sembrare un ambito di applicazione limitato, ma è comunque pertinente per i lavoratori e i sindacati, a condizione che le loro rimostranze siano adeguatamente articolate come violazioni dei diritti fondamentali per poter essere considerate valide.

In più, il Mediatore europeo non ha il potere di annullare le decisioni prese dalle istituzioni dell'UE, ma si limita a proporre raccomandazioni per azioni correttive.

Legittimazione

Qualsiasi cittadino dell'UE, o qualsiasi persona fisica o giuridica che risieda o abbia sede nell'UE, può presentare una denuncia al Mediatore europeo. Non è necessario che il presunto caso di cattiva amministrazione riguardi direttamente chi presenta la denuncia, ma va ricordato che il Mediatore europeo non può occuparsi di questioni che sono, o sono già state, oggetto di contenzioso in tribunale. Altro aspetto importante: la denuncia deve essere presentata entro due anni dalla data in cui il reclamante viene a conoscenza del problema in questione. È inoltre necessario che, prima di rivolgersi al Mediatore, il reclamante abbia già tentato di risolvere il problema contattando direttamente l'istituzione o l'organo dell'UE interessato, ad esempio con una lettera formale.

Suggerimento sulla legittimazione

Se la denuncia riguarda un problema relativo all'amministrazione pubblica nazionale di uno Stato membro dell'UE, allora non rientra nel mandato del Mediatore europeo. In questi casi bisogna rivolgersi al mediatore nazionale o a un organismo equivalente nel Paese UE in questione. Gli equivalenti nazionali fanno parte della più ampia Rete europea dei difensori civici, che comunque collabora alle questioni di competenza dell'UE.

Procedimento

Per presentare una denuncia al Mediatore europeo tramite modulo online, basta seguire questi tre passaggi:

1. assicurarsi di soddisfare i criteri di idoneità indicati nella precedente sezione sulla legittimazione;
2. raccogliere in anticipo le informazioni e i documenti necessari:
 - nome dell'istituzione dell'UE contro cui si presenta la denuncia;
 - informazioni sulla decisione o questione oggetto della denuncia;
 - motivi per cui si ritiene che l'azione dell'istituzione o dell'organo dell'UE sia scorretta;
 - suggerimenti su cosa dovrebbe fare l'istituzione per correggere il problema;
 - conferma che la questione non è e non è stata oggetto di procedimenti legali;
 - prova di essersi già rivolti all'istituzione o all'organo dell'UE in questione per chiedere riparazione, compresa evidenza di aver concesso loro un tempo ragionevole per rispondere. Questo è un passaggio obbligatorio affinché la denuncia possa essere presa in considerazione;
 - se rilevanti, eventuali documenti aggiuntivi correlati alla decisione o al problema e indicazione del momento in cui se ne è venuti a conoscenza;

3. creazione di un account online per la presentazione della denuncia, utile anche per monitorare lo stato della denuncia stessa e presentarne di altre ove necessario.

Suggerimento sulla procedura

La denuncia deve essere concisa. In casi eccezionali, quando il numero massimo di parole consentito nel modulo non basta, è meglio usare il modulo per una versione sintetizzata ed aggiungere la denuncia completa come allegato.

È obbligatorio provare di aver già contattato l'istituzione o l'organo dell'UE interessato per chiedere riparazione e di aver concesso loro un periodo di tempo ragionevole per rispondere (il Mediatore non potrà trattare il caso finché non avrà ricevuto tali prove).

Nazioni Unite



Organizzazione Internazionale del Lavoro: Comitato della libertà sindacale

Informazioni di base

Il Comitato della libertà sindacale (*Committee on Freedom of Association*, o CFA) è un organo chiave dell'OIL, con una funzione di vigilanza tripartita. Il suo mandato è quello di valutare se le leggi e le prassi nazionali sono in linea con i principi del diritto alla libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva. Questi principi sono fondamentali per la filosofia dell'OIL, come delineato nel Preambolo della sua Costituzione, ulteriormente riaffermato nella Dichiarazione di Filadelfia, specificato nelle Convenzioni n. 87 (Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale) e n. 98 (Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva) e articolato nella risoluzione della Conferenza Internazionale del Lavoro del 1970.

Il CFA svolge un ruolo cruciale nella salvaguardia dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro a formare e aderire a organizzazioni di loro scelta, il che è essenziale per negoziare in modo equo la contrattazione collettiva e per mantenere rapporti di lavoro armoniosi.

Pro e contro

Il CFA opera in base a un mandato previsto dalla Costituzione dell'OIL, che offre l'enorme vantaggio di poter presentare un reclamo indipendentemente dal fatto che il proprio governo abbia approvato o ratificato le Convenzioni dell'OIL pertinenti. Tuttavia, se una Convenzione non è stata ratificata, la Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, o CEACR) non darà seguito alle conclusioni del CFA.

I sindacati possono percorrere direttamente questa via senza la necessità di esperire i mezzi di ricorso nazionali, il che può costituire

un efficace mezzo parallelo per esercitare pressioni su uno Stato membro affinché sia ottemperante, anche quando le procedure nazionali sono ancora in corso. Uno dei possibili inconvenienti

è che presentare un reclamo tramite il CFA potrebbe precludere il ricorso a determinati meccanismi delle Nazioni Unite, che potrebbero rifiutarsi di affrontare casi già esaminati dal CFA.

Quando si pianifica una strategia per un'azione legale internazionale, è fondamentale valutare in anticipo quale sia l'organo delle Nazioni Unite più adeguato al caso specifico e decidere se sia vantaggioso perseguire una via internazionale in concomitanza con le procedure nazionali o aspettare che queste ultime siano state esaurite.

Il ruolo del CFA è particolarmente rilevante, in quanto può stabilire i fatti di un caso consultandosi con il governo interessato. Se riscontra una violazione dei principi della libertà sindacale, il CFA riferisce al Consiglio d'amministrazione dell'OIL con raccomandazioni per la risoluzione. I governi dovranno poi riferire sull'attuazione delle raccomandazioni, dando ai risultati del CFA un impatto pratico e contribuendo alla governance globale dei diritti del lavoro.

Legittimazione

Affinché sia considerato valido, il reclamo deve essere presentato da un'organizzazione di datori di lavoro o dei lavoratori. Per essere considerato organizzazione dei lavoratori, il sindacato reclamante deve beneficiare di uno status consultivo ufficiale presso l'OIL, essere affiliato ad un'organizzazione internazionale i cui membri siano interessati dal reclamo, oppure, se si tratta di un'organizzazione nazionale, avere un interesse diretto nella questione.

Le organizzazioni locali, ad esempio a livello regionale, municipale o aziendale, sono

ammissibili purché siano affiliate o sostenute da una delle organizzazioni di cui sopra. I reclami possono essere presentati anche da organizzazioni non governative (ONG) con status consultivo presso l'OIL.

Per una checklist chiara ed informazioni dettagliate sugli aspetti necessari affinché il reclamo sia considerato, rimandiamo alla guida dell'OIL "Supervisory System: Guide for Constituents", disponibile online.¹⁴

Suggerimento sulla legittimazione

Se il reclamo è firmato da un avvocato, è importante allegarvi la procura rilasciata dall'organizzazione.

Procedimento

L'invio di un reclamo al CFA richiede diversi passaggi chiave. In primo luogo, il reclamo deve essere scritto e firmato da un rappresentante autorizzato a presentarlo, quindi indirizzato al Direttore generale dell'OIL presso la sede centrale dell'OIL a Ginevra. Sul sito dell'OIL è disponibile un modulo di reclamo elettronico.¹⁵

Dal punto di vista sostanziale, le rivendicazioni presentate nel reclamo non devono essere esclusivamente di natura politica, ma devono essere supportate da prove quali decisioni amministrative o giudiziarie, fotografie, notizie riportate dalla stampa e altri documenti pertinenti. È fondamentale presentare gli eventi in ordine cronologico ed essere pronti a fornire risposte a domande fondamentali sull'accaduto (cosa, chi, dove, quando e perché).

Il CFA può prendere in considerazione anche casi che sono oggetto di indagine da parte delle giurisdizioni nazionali (ossia, non è necessario esaurire i mezzi di ricorso nazionali prima di rivolgersi al CFA). Dopo aver esaminato il caso, il CFA stila una relazione contenente conclusioni e raccomandazioni,

che viene poi sottoposta all'approvazione del Consiglio d'amministrazione dell'OIL.

Nell'ambito delle sue conclusioni e raccomandazioni, il CFA può portare alcuni aspetti di un caso all'attenzione della Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR). Questo passaggio avviene soltanto se è stata ratificata la Convenzione sulla libertà sindacale pertinente.

La CEACR monitorerà quindi le questioni in sospeso relative alla Convenzione fino a quando non saranno state adottate le misure richieste e non sarà stata raggiunta la conformità, risolvendo così il problema della mancata attuazione delle disposizioni.

Suggerimento sulla procedura

Le organizzazioni dei lavoratori possono chiedere assistenza per la preparazione e la presentazione del reclamo al Dipartimento delle attività per i lavoratori (ACTRAV), raggiungibile all'indirizzo ACTRAV@ILO.org.

Punti essenziali da tenere a mente

Benché non vi sia un limite di tempo specifico per la gestione dei reclami, il CFA riconosce le difficoltà pratiche che i governi incontrano nel rispondere ad accuse relative ad eventi del lontano passato. Di conseguenza, se un reclamo riguarda questioni avvenute molto tempo prima, è difficile, se non addirittura impossibile, che un governo possa dare una risposta dettagliata. In questi casi il CFA può decidere di non prendere in considerazione il reclamo.

Quando si decide quale linea d'azione seguire per il proprio caso, bisogna valutare se sia più vantaggioso avviare un procedimento a livello nazionale mentre il caso è ancora in corso, oppure se sia più appropriato attendere l'esaurimento dei mezzi di ricorso nazionali. È importante ricordare che ricorrere

al CFA potrebbe limitare l'accesso ad altri meccanismi delle Nazioni Unite.

Inoltre, occorre valutare se per il proprio caso non sia più adatta una via internazionale o europea, poiché rivolgersi al CFA potrebbe impedire di chiedere successivamente mezzi di ricorso a livello europeo. Un'attenta valutazione di questi fattori aiuterà a prendere decisioni ben informate sul percorso più efficace per ogni situazione.

Organizzazione Internazionale del Lavoro: Procedura di Reclamo

Informazioni di base

Ai sensi dell'articolo 26 della Costituzione dell'OIL, la procedura di reclamo consente di presentare una rimostranza formale al Consiglio d'amministrazione dell'OIL contro uno Stato membro accusato di non adempiere gli obblighi previsti da una Convenzione da esso ratificata. Tale reclamo formale può essere avviato da un altro Stato membro, da un delegato alla Conferenza internazionale del lavoro o dallo stesso Consiglio d'amministrazione. Il meccanismo è concepito per affrontare e risolvere le accuse di non conformità alle norme internazionali del lavoro concordate dagli Stati membri dell'OIL.

Pro e contro

La procedura di reclamo dell'OIL è particolarmente accessibile ai sindacati che sono membri della Conferenza Internazionale del Lavoro (CIL). Questo percorso è vantaggioso perché sfrutta le capacità investigative di alto livello della Commissione d'inchiesta, uno dei meccanismi più influenti dell'OIL, con un notevole peso politico.

Ai sensi dell'articolo 27 della Costituzione dell'OIL, tutti gli Stati membri sono tenuti a collaborare pienamente con le Commissioni d'inchiesta, anche se non direttamente coinvolti nel reclamo. Se un Paese non aderisce alle

raccomandazioni della Commissione, il Consiglio d'amministrazione dell'OIL ha l'autorità di raccomandare azioni alla CIL per ripristinare la conformità.

Il rovescio della medaglia è che le raccomandazioni di una Commissione d'inchiesta non sono legalmente vincolanti e il loro impatto dipende in larga misura dal contesto politico e sociale all'interno dello Stato membro, nonché dall'importanza che questo attribuisce al rispetto delle norme dell'OIL. Per esperienza, possiamo dire che l'efficacia di queste raccomandazioni può variare notevolmente da un Paese all'altro.

In generale, la procedura di reclamo non è adatta a casi singoli o a violazioni di minore importanza, ed è meglio riserVARLA a violazioni gravi e diffuse, con implicazioni politiche. Supportare il reclamo con una campagna mediatica può amplificarne l'impatto, creando una maggiore pressione da parte dell'opinione pubblica e della comunità internazionale a favore del rispetto delle disposizioni: un uso strategico dell'attenzione pubblica può infatti garantire una maggiore efficacia delle raccomandazioni e spingere gli Stati ad assumersi le proprie responsabilità.

Legittimazione

Nell'ambito dell'OIL, possono presentare un reclamo non solo gli Stati membri, ma anche i delegati dei lavoratori presso la CIL, nominati in accordo con le organizzazioni nazionali dei lavoratori più rappresentative in ciascuno Stato membro.

Procedimento

I reclami presso l'OIL possono essere avviati da uno Stato membro o da un delegato della CIL, e presentati al Consiglio d'amministrazione dell'OIL. Se quest'ultimo ritiene che il reclamo sia ammissibile, può istituire una Commissione d'inchiesta, ma solo per le violazioni gravi e ripetute.

¹⁴ [guide-supervision.ilo.org/wp-content/uploads/2018/11/EN-CFA-CHECKLIST-RECEIVABILITY.pdf](https://www.ilo.org/guide-supervision/ilo.org/wp-content/uploads/2018/11/EN-CFA-CHECKLIST-RECEIVABILITY.pdf)

¹⁵ www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm

La Commissione è composta da tre membri indipendenti che svolgono un'indagine approfondita sul reclamo e formulano raccomandazioni per la risoluzione. Non esistono procedure prestabilite, ma è la Commissione stessa a scegliere l'approccio da seguire nell'indagine, sempre entro i limiti della Costituzione dell'OIL.

Il processo investigativo può comportare la raccolta di dichiarazioni scritte, la raccolta di prove, interrogatori incrociati e visite in loco, a condizione che il governo interessato conceda la propria autorizzazione. La Commissione ha poi il compito di redigere un rapporto dettagliato con raccomandazioni urgenti e un resoconto delle procedure seguite durante l'indagine.

Se il governo accetta le raccomandazioni della Commissione, il caso passa poi alla CEACR, che esamina le azioni intraprese dal governo per attuare le raccomandazioni. Al contrario, se il governo rifiuta le raccomandazioni, il Consiglio d'amministrazione può rispondere chiedendo l'assistenza della CIL per garantire la conformità dello Stato membro.

Per i reclami che riguardano specificamente le Convenzioni 87 e 98, relative ai diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, il caso può essere indirizzato al Comitato della libertà sindacale affinché possa approfondire la questione e prendere ulteriori provvedimenti.

Punti essenziali da tenere a mente

Chi è a conoscenza di una violazione che potrebbe essere motivo di reclamo può contattare un sindacato del proprio Stato membro affiliato alla CIL. Tale sindacato avrebbe infatti la legittimazione a presentare formalmente il reclamo.

Sono rari i casi in cui uno Stato membro ignora le raccomandazioni di una Commissione d'inchiesta. Benché non siano giuridicamente vincolanti, infatti, le raccomandazioni derivanti

dalle procedure dell'OIL possono essere influenti, soprattutto se lo Stato membro in questione tiene alla sua posizione presso l'OIL e se l'opinione pubblica è ben consapevole del problema in questione. L'attenzione dei media può amplificare l'impatto delle raccomandazioni dell'OIL, esercitando ulteriore pressione sul governo affinché agisca in linea con tali raccomandazioni. Coinvolgere anche l'opinione pubblica e i mezzi di comunicazione può quindi essere una scelta efficace per incoraggiare l'attuazione delle raccomandazioni.

Organizzazione Internazionale del Lavoro: Reclami

Informazioni di base

Il reclamo relativo all'applicazione di una convenzione, previsto dagli articoli 24 e 25 della Costituzione dell'OIL, consente alle parti sociali di esprimere formalmente le loro preoccupazioni al Consiglio d'amministrazione dell'OIL. Il processo è specificamente concepito per le situazioni in cui un'associazione ritiene che uno Stato membro non abbia adempiuto gli obblighi previsti da una Convenzione OIL di cui è parte. Il diritto di reclamo è un meccanismo cruciale per garantire che le norme stabilite nelle Convenzioni dell'OIL siano rispettate e che gli Stati membri continuino a rispondere degli impegni assunti con le norme internazionali del lavoro.¹⁶

Pro e contro

La procedura di rappresentanza dell'OIL offre un approccio strategico per affrontare le situazioni in cui un Paese "non avrebbe provveduto in modo soddisfacente all'esecuzione di una convenzione a cui ha aderito". Un reclamo può quindi essere presentato solo contro uno Stato che ha ratificato la Convenzione in questione. Questo processo, anche se richiede diversi anni per concludersi ed è, quindi, potenzialmente molto lungo, è uno strumento esauriente per

garantire che gli Stati membri rendano conto degli impegni assunti nei confronti delle norme internazionali sul lavoro.

Uno dei vantaggi di questa via è l'attenzione che genera. La CEACR esamina le azioni intraprese dai governi per attuare le raccomandazioni del Consiglio d'amministrazione dell'OIL. Inoltre, in caso di violazioni gravi e persistenti, il Consiglio d'amministrazione ha facoltà di presentare un reclamo contro il governo interessato, portando così all'istituzione di una Commissione d'inchiesta che condurrà una serie di indagini approfondite sulla questione.

La procedura di reclamo dell'OIL è particolarmente adatta alle situazioni in cui nella legislazione o nella prassi di uno Stato membro è ravvisabile un problema sistemico che contravviene alle disposizioni di una Convenzione dell'OIL. Ad esempio, se un Paese ha ratificato una Convenzione dell'OIL sulla sicurezza e la salute sul lavoro ma non attua leggi adeguate per proteggere i lavoratori da condizioni di lavoro pericolose, i sindacati possono ricorrere a questa procedura per presentare un reclamo. Un altro scenario potrebbe riguardare la violazione dei diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva: se uno Stato membro ha ratificato le pertinenti Convenzioni dell'OIL ma emana leggi che limitano i diritti dei lavoratori ad associarsi o a contrattare collettivamente, i sindacati possono, di nuovo, presentare un reclamo all'OIL. Questa via è ideale anche per i casi in cui potrebbero esserci discriminazioni diffuse o sistematiche nelle pratiche di impiego, in violazione delle norme internazionali sul lavoro in materia di uguaglianza e non discriminazione che lo Stato membro ha acconsentito a rispettare ratificando la relativa Convenzione dell'OIL. In questi casi, il lungo processo di revisione dell'OIL consente un esame approfondito delle questioni e, a riprova della serietà con cui l'OIL prende tali accuse, la possibile istituzione di una Commissione d'inchiesta fornisce un meccanismo ottimale

per affrontare e correggere le violazioni sistemiche dei diritti del lavoro.

Il tasso di conformità alle raccomandazioni delle rappresentanze è tuttavia basso, come dimostrano le relazioni di follow-up della CEACR.

Legittimazione

Secondo le procedure dell'OIL, i singoli lavoratori o datori di lavoro non possono presentare direttamente le proprie rimostranze, che devono invece essere convogliate attraverso un'organizzazione che rappresenti la categoria. L'organizzazione può essere locale, nazionale o internazionale, ma deve soddisfare determinati criteri per essere considerata ammissibile:

- il reclamo deve essere presentato
- il reclamo deve fare esplicito riferimento all'articolo 24 della Costituzione dell'OIL;
- deve affrontare questioni relative a uno Stato membro dell'OIL;
- deve inoltre riguardare una Convenzione dell'OIL che lo Stato membro in questione ha ratificato;
- deve descrivere in dettaglio le modalità con cui lo Stato membro avrebbe violato la specifica Convenzione.

Questi criteri assicurano che il reclamo sia formalmente strutturato e basato su una chiara segnalazione di non conformità alle norme internazionali sul lavoro, come stabilito dal quadro giuridico dell'OIL.

Procedimento

Nel trattare una richiesta di reclamo, il Consiglio d'amministrazione dell'OIL ha la possibilità di nominare un comitato tripartito composto da tre membri, che ha il compito di esaminare a fondo la richiesta e la risposta del governo. La relazione della Commissione al Consiglio d'amministrazione delinea gli aspetti legali e pratici del caso, valuta le prove presentate e si conclude con raccomandazioni per le azioni da intraprendere.

¹⁶ Per sapere quali convenzioni dell'OIL sono state ratificate da ciascun Paese, è possibile consultare il sito web Normlex dell'OIL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::NO::>

Se il governo in questione non dovesse attuare le azioni necessarie a seguito di queste raccomandazioni, la CEACR potrebbe essere chiamata a monitorare ulteriormente la situazione. In caso di violazioni particolarmente gravi o persistenti, la situazione potrebbe portare a un reclamo formale. A questo punto, il Consiglio d'amministrazione avrebbe l'autorità di istituire una Commissione d'inchiesta, uno dei meccanismi investigativi di più alto livello dell'OIL, per condurre un esame completo delle accuse.

Punti essenziali da tenere a mente

La procedura non richiede l'esaurimento delle vie di ricorso nazionali prima di poter presentare una richiesta di reclamo. Il processo di esame del reclamo può presentare opportunità di conciliazione o altre forme di risoluzione a livello nazionale: quando si presenta una richiesta di reclamo, è quindi fondamentale che l'organizzazione richiedente valuti anche un'eventuale conciliazione, perché dovrà dichiarare le proprie intenzioni in merito nel modulo di richiesta. La disponibilità a impegnarsi nella conciliazione può essere una parte significativa del processo, in quanto può offrire una risoluzione più rapida della controversia ed è spesso incoraggiata come passo verso la risoluzione cooperativa dei problemi.

Comitato per i diritti economici, sociali e culturali dell'ONU: comunicazioni (ricorsi) individuali

Informazioni di base

Il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, o ICESCR) è un trattato sui diritti umani adottato nel 1966 nell'ambito del sistema delle Nazioni Unite. L'ICESCR ha introdotto un meccanismo di ricorso individuale, che consente alle persone di presentare denunce direttamente al Comitato per i diritti economici,

sociali e culturali (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, o CESCR).

Due articoli delimitano i diritti e le tutele garantiti dal Patto ai lavoratori e ai sindacati: l'articolo 7 dell'ICESCR si concentra sui diritti dei lavoratori, mentre l'articolo 8 riguarda specificamente i diritti sindacali.

Il CESCR, responsabile di supervisionarne l'attuazione, è composto da 18 esperti indipendenti, che hanno il compito di esaminare le relazioni degli Stati membri dell'ONU, valutare i singoli reclami e promuovere la realizzazione dei diritti economici, sociali e culturali in tutto il mondo.

Pro e contro

Questa via offre un metodo relativamente economico e accessibile per la presentazione di un ricorso, e rappresenta quindi un ulteriore mezzo per fare pressione sugli Stati membri dell'ONU affinché ottemperino. L'ICESCR delinea esplicitamente i diritti dei lavoratori e dei sindacati, rendendo possibile l'identificazione delle violazioni.

Ci sono però degli svantaggi da considerare. Questa via non è supplementare, ma richiede l'esaurimento delle vie di ricorso nazionali e può anche limitare la possibilità di perseguire altre opzioni. Inoltre, il periodo di tempo a disposizione per intervenire dopo aver esaurito i mezzi di ricorso nazionali è limitato, con un solo anno a disposizione. Il CESCR si riunisce due volte l'anno, quindi è fondamentale tenere conto delle date per garantire un esame tempestivo del caso.

Le due riunioni comprendono una sessione plenaria di tre settimane e un gruppo di lavoro pre-sessione di una settimana a Ginevra, in Svizzera. Il calendario delle sessioni passate e future del CESCR è accessibile online, mentre il calendario generale di tutte le revisioni imminenti degli organi dei trattati da parte degli Stati membri delle Nazioni Unite è gestito

dall'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani. Tenersi aggiornati su questi calendari è essenziale per poter sfruttare efficacemente la strada del CESCR.

Legittimazione

Affinché il CESCR possa ricevere i ricorsi individuali, lo Stato parte interessato deve aver riconosciuto la sua competenza ratificando il Protocollo opzionale.¹⁷

I ricorsi possono essere presentati da un singolo o da un gruppo di persone. Il ricorrente, o la persona per conto della quale viene presentata la comunicazione, deve essere stato direttamente e personalmente colpito dalla legge, dalla politica, dalla prassi, dall'atto o dall'omissione dello Stato parte oggetto del ricorso. Non è sufficiente contestare una legge, politica o prassi di uno Stato in termini astratti.

In genere, il CESCR non prende in considerazione i ricorsi i cui fatti si sono verificati prima dell'entrata in vigore del meccanismo di ricorso per lo Stato parte interessato: in questi casi, un ricorso sarebbe considerato inammissibile per motivi temporali. Esistono però delle eccezioni a questa regola, in particolare nei casi in cui gli effetti dell'evento in questione comportino una violazione continuativa del trattato.

Procedimento

La presentazione di un ricorso al CESCR comporta diverse componenti cruciali per garantirne l'ammissibilità e l'aderenza alla procedura. Il formato, la lingua, i tempi e le modalità di presentazione sono fondamentali.

Prima di tutto, è indispensabile spiegare perché i fatti descritti costituiscono una violazione dei diritti sanciti dall'ICESCR. È richiesta specificità, anche nel citare i precisi articoli del trattato che si presume siano stati violati e le modalità con cui lo Stato parte li ha violati. Inoltre, è consigliabile indicare i mezzi di ricorso desiderati dallo Stato parte, qualora

venga accertata una violazione da parte del CESCR. Se la fondatezza dei fatti e delle accuse non è sufficientemente dimostrata, la comunicazione può essere rifiutata.

È essenziale presentare cronologicamente i fatti principali del caso, compresi i mezzi di ricorso richiesti a livello nazionale e le decisioni adottate dalle autorità nazionali. Le comunicazioni devono essere presentate in una delle lingue di lavoro del Segretariato (inglese, francese, russo e spagnolo). Se gli allegati sono in una lingua diversa, è necessario fornire una sintesi non ufficiale tradotta.

La comunicazione non può essere anonima, ma le vittime e/o l'autore possono chiedere che la loro identità non venga rivelata nella decisione finale del CESCR, che viene resa pubblica.

Il ricorso deve essere presentato entro un anno dall'esaurimento delle vie di ricorso nazionali, per iscritto, preferibilmente in forma dattiloscritta e firmata. Se la comunicazione viene inviata via e-mail, deve essere scansionata. Il reclamo deve includere il nome, la nazionalità, la data di nascita, l'indirizzo postale e l'indirizzo e-mail della presunta

Suggerimento sulla procedura

Per aiutarvi a redigere la comunicazione individuale, si possono leggere le precedenti decisioni sui ricorsi individuali per violazioni dei diritti umani, accessibili dal database JURI all'indirizzo juris.ohchr.org.

vittima, nonché il nome dello Stato membro contro cui è diretto. Se viene presentato per conto di un'altra persona, deve essere fornita la prova del suo consenso o, in alternativa, l'autore deve spiegare perché non è possibile fornire tale prova.

Il modulo per la presentazione di comunicazioni individuali e le indicazioni per la sua compilazione sono disponibili sul sito

¹⁷ www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/form-and-guidance-submitting-individual-communication-treaty-bodies

web dell'Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani.¹⁸

Gli interventi di terzi possono essere presentati da singoli individui o da un'organizzazione, come un sindacato. L'autorizzazione a intervenire deve essere ottenuta dal CESCR, che indicherà la scadenza per la presentazione, il limite di parole e i temi di interesse. Sul sito web dell'Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani è disponibile una nota di orientamento.¹⁹

Punti essenziali da tenere a mente

Prima di intraprendere questa strada, è essenziale esaurire tutti i mezzi di ricorso nazionali. Ciò significa risolvere prima qualsiasi problema legale all'interno dell'ordinamento giuridico del proprio Paese.

Una volta esaurite le vie di ricorso nazionali, si ha a disposizione un periodo di tempo rigorosamente di un anno per presentare il proprio caso al CESCR. È fondamentale preparare i documenti con anticipo per poter rispettare la scadenza, poiché qualsiasi ritardo potrebbe far perdere l'opportunità di far esaminare il caso.

Non si accettano comunicazioni anonime, quindi è necessario identificarsi quando si presenta il reclamo. Inoltre, il CESCR non

fornisce assistenza legale, per cui se non si ha familiarità con le procedure dell'ONU potrebbe essere essenziale richiedere assistenza o competenze pro bono.

Il CESCR elabora solo le domande inviate per via elettronica, a meno che l'invio elettronico non sia impossibile. È inoltre fondamentale conoscere le date delle riunioni, poiché saltare una scadenza potrebbe impedire la presa in carico del caso.

Per presentare il ricorso o la comunicazione, occorre inviarli via e-mail in formato Word alla Sezione petizioni e azioni urgenti (*Petitions and Urgent Actions Section*, o PUAS) dell'Alto commissariato per i diritti umani all'indirizzo ohchr-petitions@un.org. Bisogna inoltre ricordare di includere una versione Word non firmata del documento.

Se il documento manca di chiarezza o di informazioni essenziali, la PUAS può inviare richieste di ulteriori dettagli, che vanno soddisfatte prontamente. La mancata comunicazione delle informazioni necessarie entro due anni dalla data della richiesta comporterà l'archiviazione della pratica.

¹⁸ www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/form-and-guidance-submitting-individual-communication-treaty-bodies

¹⁹ www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/individual-communications

Riflessioni conclusive



Il contenzioso strategico richiede una pianificazione accurata ed un'attenta valutazione.

Fin dall'inizio, è fondamentale anticipare l'intera traiettoria del caso, considerando i requisiti procedurali di ciascun foro e gli obiettivi a lungo termine dell'azione. La scelta del foro, giudiziario o quasi giudiziario che sia, determinerà non solo gli argomenti giuridici, ma anche i potenziali mezzi di ricorso e l'impatto più generale del caso. È bene rispettare i requisiti procedurali in ogni fase del processo, poiché eventuali passi falsi potrebbero impedire l'avanzamento del caso.

Comprendere quali sono le possibili sedi a disposizione per il caso è fondamentale. Ogni foro legale ha le sue sfumature procedurali e le sue potenziali limitazioni. Che si voglia adire la Corte europea dei diritti dell'uomo, la Corte di giustizia dell'Unione Europea, oppure organi quasi giudiziari come il Comitato europeo dei diritti sociali, è essenziale conoscere bene i requisiti procedurali e di ammissibilità specifici di ciascuna sede. La selezione del foro appropriato garantisce che il caso sia presentato nel modo più efficace possibile.

Uno degli aspetti più importanti del contenzioso strategico è la scelta dei partner giusti. La collaborazione con altri sindacati, ONG ed esperti legali moltiplica le risorse a disposizione e aumenta la credibilità del caso. La **CES può essere un partner fondamentale** in questo processo: ad esempio, può aiutare a presentare un ricorso collettivo presso il CEDS, consentendo ai sindacati di affrontare le violazioni della Carta sociale europea senza la necessità di esaurire le vie di ricorso nazionali. Allo stesso modo, può intervenire come terza parte a sostegno di un ricorso sindacale presso la Corte europea dei diritti dell'uomo, rafforzando ulteriormente il caso. Richiedere subito l'appoggio della CES significa potersi avvalere del sostegno del movimento sindacale europeo quando si presenta un caso dinanzi a una sede europea e internazionale, migliorandone l'impatto e l'efficacia.

La forza di un caso spesso risiede nelle **competenze** e nel sostegno che si riescono a radunare. Accademici, studi legali ed esperti di diritto possono fornire spunti critici che aiutano a inquadrare gli argomenti giuridici in modo più efficace. Al di là dell'analisi legale, però, è fondamentale **creare una storia avvincente**. Appassionare l'opinione pubblica attraverso i media è un modo efficace per ottenere supporto e sensibilizzare l'opinione pubblica sulle implicazioni più ampie del caso. Il coinvolgimento di giornalisti o blogger può garantire la copertura dei media tradizionali, mentre i social media consentono una diffusione rapida e capillare delle informazioni. La narrazione deve evidenziare l'elemento umano, concentrandosi sul modo in cui il caso influisce sui diritti dei lavoratori e sul contesto sociale in generale.

Il contenzioso non è un evento a sé, ma un processo che richiede tempo, spesso anni. In un periodo così lungo possono cambiare leggi, governi e circostanze. Il contenzioso strategico richiede quindi la capacità di adattarsi a un contesto in evoluzione. Una buona strategia legale lascia spazio alla flessibilità, consentendo di modificare l'approccio scelto in base alle necessità, senza tuttavia perdere di vista l'obiettivo generale. Il successo in un contenzioso strategico non si misura solo con una vittoria in tribunale: anzi, **l'impatto di un caso spesso si estende oltre la sentenza finale**, anche quando l'esito non è favorevole. In conclusione, il contenzioso strategico, che promuova nuovi principi giuridici, metta in discussione leggi esistenti o porti l'attenzione dell'opinione pubblica su questioni cruciali, può creare effetti a catena in tutto il panorama giuridico e sociale.

Allegato 1

- Regolamento della Corte europea dei diritti dell'uomo: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Rules_Court_ITA
- Indicazioni pratiche per gli interventi di terzi presso la Corte europea dei diritti dell'uomo (in inglese): <https://www.echr.coe.int/practice-directions>
- Modulo online per reclami alla Corte europea dei diritti dell'uomo (in inglese): <https://prd-echr.coe.int/en/web/echr/apply-to-the-court>
- Guida della Corte europea dei diritti dell'uomo all'articolo 11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_11_ita

Allegato 2

Nota di orientamento della CES per le osservazioni nell'ambito della procedura di segnalazione relativa alla Carta sociale europea

Teoricamente, ciascuno è libero di strutturare e formulare le proprie Osservazioni come meglio crede, poiché non esiste un formato specifico per i commenti sulle relazioni nazionali. Potrebbe però essere utile seguire l'approccio descritto qui di seguito.

Informazioni generali

- Indicare il nome completo (e la sigla) della propria organizzazione, nonché i recapiti di un collega della propria organizzazione che il CEDS (e la CES) potrebbe contattare nel caso in cui necessiti di ulteriori informazioni.
- Menzionare la propria affiliazione alla CES (per il ruolo privilegiato della CES nell'ambito del CEDS, vedere gli articoli 21, 23 e 27 del CEDS (1961) e l'articolo C riveduto del CEDS). Facoltativamente, è anche possibile aggiungere informazioni e dati sulla rappresentatività del sindacato nel Paese di riferimento (non è però obbligatorio, poiché l'affiliazione alla CES è un mandato sufficiente per formulare osservazioni).

Struttura per i commenti su disposizioni specifiche (da trattare singolarmente)

In generale: concentrarsi sulle critiche relative alla relazione del Governo;

- riassumere molto brevemente il contenuto della relazione del Governo;
- poiché i governi tendono a presentare al CEDS un quadro più roseo di quanto non sia in realtà, focalizzare le Osservazioni sulla relazione del Governo (ossia, sulle informazioni in essa fornite) anche relativamente alle domande poste dal CEDS in termini fattuali e legali, criticando, se opportuno:
 - i fatti presentati, includendo statistiche e/o esempi;
 - gli argomenti giuridici, con riferimento a
- sentenze nazionali non prese in considerazione dal Governo;
- giurisprudenza internazionale, in particolare se il rispettivo organismo (in particolare CESC, OIL, CEDU, UE) ha valutato la situazione in modo critico;
- dato che i governi spesso omettono alcuni elementi di proposito, concentrare i commenti anche sulle lacune in relazione ai tre aspetti seguenti:
 - mancata conformità;
 - domande poste dal CEDS nelle precedenti Conclusioni;
 - modifiche apportate alle leggi e alle prassi dello Stato dal momento dell'ultima relazione.

Invio della documentazione

Le Osservazioni vanno inviate al Segretariato della Carta sociale europea via e-mail (social.charter@coe.int) entro la scadenza indicata, preferibilmente aggiungendo in copia l'ufficio legale della CES.

Allegato 3

Studi sul contenzioso strategico

- Alter, Karen J, Jeannette Vargas. "Explaining Variation in the Use of European Litigation Strategies: European Community Law and British Gender Equality Policy" *Comparative Political Studies* 33, n. 4 (Maggio 2000) 452-482.
- Barnard, Catherine. "A European Litigation Strategy: The Case of the Equal Opportunities Commission".
- Bouwer, Kim. "The Unsexy Future of Climate Change Litigation" *Journal of Environmental Law* 30: (2018) 483-506.
- Carrera, Sergio, Bilyana Petkova. "The potential of civil society and human rights organisations through third-party interventions before the European Courts: the EU's area of freedom, security and justice" in *Judicial Activism at the European Court of Justice* ed. Mark Dawson, Bruno de Witte and Elise Muir (2013, Cheltenham).
- Case, Rhonda Evans, Terri E. Givens. "Re-engineering Legal Opportunity Structures in the European Union? The Starting Line Group and the Politics of the Racial Equality Directive". *JCMS* 2010 Volume 48. Numero 2. pp. 221-241.
- Cichowski, Rachel A. "Women's Rights, the European Court and Supranational Constitutionalism." *Law and Society Review* 38, n. 3 (2004): 489-512.
- Dawson, Mark, Elise Muir, Monica Claes. "A Tool-box for Legal and Political Mobilisation in European Equality Law" *Rights and Courts in Pursuit of Social Change: Legal Mobilisation in the Multi-Level European System*. 2014. 105-128.
- De Fazio, Gianluca. "Legal opportunity structure and social strategy in Northern Ireland and southern United States" *International Journal of Comparative Sociology* 53 n. 1 (Febbraio 2012): 3-22.
- Fischer-Lescano, Andrea. "From Strategic Litigation to Juridical Action"
- Fokas, Effie. "Comparative Susceptibility and Differential Effects on the Two European Courts: A Study of Grasstops Mobilizations around Religion". *Oxford Journal of Law and Religion* 5. (2016) 541-574.
- Handmaker, Jeff, Sanne Taekema. "O Lungo Drom: Legal Mobilisation as Counterpower" *Journal of Human Rights Practice* (2023).
- Harlow, Carol, Richard Rawlings. "The European Community" in *Pressure Through Law*, (London, 1992). 264-285.
- Hilson, Chris. "New social movements: the role of legal opportunity." *Journal of European Public Policy* April 2002: 238-255.
- Kelemen, R. Daniel. "Suing for Europe: Adversarial Legalism and European Governance" *Comparative Political Studies* 39, n. 1 (Febbraio 2006), 101-127.
- Lehoucq, Emilio, Whitney K. Taylor. "Conceptualising Legal Mobilisation: How Should We Understand the Deployment of Legal Strategies?" *Law and social inquiry* 45, n. 1 (2020): 168-193.
- Lyder Hermansen, Silje Synnøve. "Building legitimacy: strategic case allocations in the Court of Justice of the European Union" *Journal of European public policy* 27. n. 8 (2020): 1215-1235.
- Lyder Hermansen, Silje Synnøve; Tommaso Pavone, Louisa Boulaziz, "Levelling and Spotighting: How International Courts Refract Private Litigation to Build Institutional Legitimacy". (Gennaio 2023)
- Mansoor, Nasir, Thomas Rudhof-Seibert, Miriam Saage-Maaß. "Pakistan's "Industrial 9/11: Transnational Rights-Based Activism in the Garment Industry and Creating Space for Future Global Struggles".
- Mayer, Benoit. "Prompting Climate Change Mitigation Through Litigation", *International and Comparative Law Quarterly* 72, n. 1 (2023).
- Palvasha Shahab. "Loss and Legibility: A conversation with Saeeda Khatoon".
- Passalacqua, Virginia. "Legal Mobilization Via Preliminary Reference: Insights From the Case of Migrant Rights", *Common Market Law Review* 58: 751-776 (2021).
- Ramsden, MichELA. "Strategic Litigation before the International Court of Justice: Evaluating Impact in the Campaign for Rohingya Rights", *European Journal of International Law* 33, n. 2 (2022): 441-472.
- Ramsden, MichELA, Kris Gledhill. "Defining Strategic Litigation", *Civil Justice Quarterly* 38, n. 4, (2019): 407-426.
- Saage-Maaß, Miriam. "Legal Interventions and Transnational Alliances in the Ali Enterprises Case – Struggles for Workers' Rights in Global Supply Chains".
- Setzer, Joana, Mook Bangalore. "Regulating climate change in the courts" *Trends in Climate Change Litigation*, (2017).
- Shepel, Harm, Rein Wesseling. "The Legal Community: Judges, Lawyers, Officials and Clerks in the Writing of Europe", *European Law Journal* 3, n. 2 (Giugno 1997): 165-188.
- Siddiqi, Faisal. "Paradoxes of Strategic Labour Rights Litigation: Insights from the Baldia Factory Fire Litigation".
- Tesoka, Sabrina. "Judicial Politics in the European Union: Its Impact on National Opportunity Structures for Gender Equality", *Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung* (2008).
- Van der Pas, Kris. "Conceptualising strategic litigation", *Onati Socio-Legal Series* (30 settembre 2021).
- Vauchez, Antoine. "The Force of a Weak Field: Law and Lawyers in the Government of the European Union (For a Renewed Research Agenda), *International Political Sociology* 2. (2008): 128-144.



Co-funded by
the European Union