


decisioni adottate nel quadro della procedura per i disavanzi eccessivi *ex art.* 104 del Trattato. Attualmente, peraltro, cinque degli undici Stati membri esaminati (Estonia, Lettonia, Lituania, Slovenia e Svezia) appaiono soddisfare questo parametro nel momento in cui non sono sottoposti alla decisione del Consiglio ai sensi dell'art. 104, § 6 del Trattato.

Il parametro relativo al tasso di cambio richiede il rispetto dei normali margini di fluttuazione stabiliti dal meccanismo di cambio (ERM II) senza gravi tensioni e per almeno due anni. Il 28 giugno 2004, la corona estone, il litas lituano e il tolar sloveno sono entrati a far parte dell'ERM II mentre restano esclusi corona ceca, fiorino ungherese, lira sterlina cipriota, lats lettone, lira maltese, zloty polacco, corona slovacca e corona svedese. Sebbene le tre monete che fanno parte dell'ERM II dal 28 giugno 2004 siano rimaste stabili nei confronti dell'euro, nessuno dei Paesi esaminati ha fatto parte dell'ERM II per il periodo richiesto e conseguentemente il parametro in esame non appare soddisfatto da nessuno degli undici Paesi cui la *Relazione* si riferisce.


Il parametro relativo ai tassi di interesse a lungo termine viene valutato sulla base di un tasso di interesse nominale che, osservato in media nell'arco di un anno anteriore all'esame, non supera di oltre 2 punti percentuali quello dei tre Stati membri che hanno conseguito i migliori risultati in termini di stabilità dei prezzi. Nell'agosto 2004 il valore di riferimento era pari al 6,4%. I tassi di interesse a lungo termine erano inferiori al valore di riferimento nella Repubblica ceca, a Cipro, in Lettonia, in Lituania, a Malta, in Slovenia, in Slovacchia e in Svezia, conseguentemente questi otto Paesi soddisfano il parametro in esame relativo al tasso di interesse mentre per l'Estonia, Paese in cui non esistono obbligazioni a lungo termine emesse dallo Stato o titoli comparabili, non si può peraltro concludere nel senso di ritenere il parametro non soddisfatto.

### 3. Dialogo sociale

**3.1. COM(2004)577** (  in *Boll. Adapt*, 2004, n. 35).

Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata - Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo, 12 agosto 2004.

#### **Dialogo sociale e qualità delle relazioni industriali: un ruolo centrale nel modello sociale europeo**

Come noto il dialogo sociale e la qualità delle relazioni industriali sono al centro del modello sociale europeo quale metodo privilegiato a tutti i livelli – comunitario, nazionale e locale – per la promozione della modernizzazione e del cambiamento all'interno della Unione Europea e per il sostegno alla Strategia Europea per la occupazione (cfr., al riguardo, Comunicazione della Commissione Europea, *Il dialogo sociale europeo: forza di modernizzazione e cambiamento*, Bruxelles, 26 giugno 2002, COM(2002)341,  reperibile all'indirizzo [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), indice A-Z, voce *Dialogo sociale*, e già *Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario*, Bruxelles, 18 settembre 1996, COM(1996)448, e *Adattare e promuovere il dialogo sociale a livello comunitario*, COM(1998)322).

L'inserimento di un apposito articolo sul dialogo sociale nella Parte I del nuovo Trattato costituzionale – ove vengono definiti gli obiettivi, i valori e le regole fondamentali in materia di diritti fondamentali (cfr. *supra*) e vita democratica – porta

ora a compimento e rafforza un processo di valorizzazione del ruolo delle parti sociali avviato con l'Atto Unico Europeo (cfr. M. BIAGI, *Le relazioni industriali nell'Unione Europea*, in G.P. CELLA, T. TREU, *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, § 2). L'art. I-47 del Trattato costituzionale afferma, infatti, che « l'Unione europea riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali a livello dell'Unione, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali; facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia (...) ».

Come evidenzia ora la Commissione nella Comunicazione su *Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata – Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo*, dalla sua nascita nel 1985, il dialogo sociale a livello europeo ha conseguito risultati importanti. In termini quantitativi si contano, allo stato attuale, oltre 40 testi congiunti sottoscritti dalle parti sociali a livello intersettoriale e circa 300 a livello settoriale a cui si deve aggiungere una pluralità di progetti transnazionali che di volta in volta si traducono in seminari, tavole rotonde, scambio di buone prassi, produzione di strumenti operativi come manuali, opuscoli ecc.

Il riconoscimento del metodo delle relazioni sociali come lo strumento più efficace per anticipare e gestire, attraverso il negoziato collettivo, le mutazioni industriali e tecnologiche ed il progresso sociale, ha così progressivamente dato luogo ad una varietà di metodologie e strumenti di azione. Questi includono una combinazione di atti legislativi, negoziati tra le parti sociali, atti che sono espressione della responsabilità sociale delle imprese ovvero della attuazione a tutti i livelli della Strategia Europea per la occupazione, politiche strutturali mediante i fondi comunitari, programmi di azione comunitari, misure di *mainstreaming*, ecc. Soprattutto gli « avvisi comuni » indirizzati alle istituzioni comunitarie, che sono gli atti più rilevanti a livello quantitativo, hanno assunto una notevole importanza nell'ambito del processo decisionale a livello europeo, consentendo di identificare con precisione i punti di equilibrio tra le parti sociali su tematiche oggetto di intervento nell'ambito delle competenze del Trattato CE.

Ma è soprattutto a livello qualitativo che si registrano significativi progressi rispetto alle fragili e frammentarie esperienze avviate nel corso del decennio passato. I testi c.d. di nuova generazione riflettono infatti una maggiore autonomia delle parti sociali e una più rilevante capacità di coordinamento del sistema di relazioni industriali dal livello comunitario ai livelli nazionali.

Nell'esperienza del dialogo sociale a livello europeo, un'importanza centrale assumono gli accordi sottoscritti nell'ambito delle procedure di cui all'art. 139(2) del Trattato. A questo riguardo è possibile distinguere tra due tipologie di accordi. Ad una prima categoria sono ascrivibili gli accordi implementati attraverso una decisione del Consiglio, come nel caso degli accordi sui congedi parentali del 1995, sul part-time del 1997, sul lavoro a tempo determinato del 1999 o, a livello settoriale, l'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare del 1998 ovvero l'accordo sull'orario di lavoro dei c.d. lavoratori mobili del 2004. Ad una seconda categoria possono essere ricondotti invece gli accordi autonomi, implementati attraverso procedure e pratiche specifiche instaurate tra parti sociali a livello nazionale e singoli Stati membri, come nel caso dell'accordo del 2002 sul telelavoro ovvero, a livello settoriale, l'accordo sulla licenza europea per gli autisti che realizzano un servizio di interoperabilità sui confini del 2004. L'attuazione della prima tipologia di accordi è monitorata dalla Commissione mentre per la seconda tipologia implementazione e monitoraggio sono competenza delle parti sociali.

Con riferimento al dialogo sociale europeo possono essere evidenziati tre macro-obiettivi: 1) il coordinamento dei negoziati collettivi nazionali e settoriali, tenendo conto delle loro interdipendenze nell'ambito della zona dell'euro e della necessità di

tracciare delle linee guida di negoziato, in particolare sulle politiche salariali, a partire da indicatori comuni sull'inflazione, la produttività, i profitti, gli obiettivi dell'occupazione e delle condizioni di lavoro; 2) il negoziato sui diritti transnazionali e soprannazionali, per assicurare una base minima attraverso una armonizzazione verso l'alto delle situazioni nazionali; 3) il negoziato a livello settoriale e territoriale sulle conseguenze della integrazione economica e monetaria e dell'allargamento, in modo da consentire di valorizzare le enormi potenzialità di tale integrazione in termini di creazione di occupazione di qualità e di (un) miglioramento della organizzazione del lavoro. Tali obiettivi si rinvergono all'interno di tutti gli spazi in cui il dialogo sociale trova esplicazione: lo spazio interprofessionale, quello settoriale, quello delle imprese transnazionali e quello delle regioni transfrontaliere.

*Michele Tiraboschi*

*Professore straordinario di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

#### 4. Insolvenza del datore di lavoro

**4.1. C. Giust. 16 dicembre 2004 in causa C-520/03, Olaso Valero** (  in *Boll. Adapt*, 2005, n. 3).

Politica sociale - Tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro - Direttiva n. 80/987/CEE - Campo di applicazione - Nozione di "diritti" - Nozione di "retribuzione" - Indennità dovuta in caso di licenziamento irregolare.

Il Giudice comunitario torna sul tema delle spettanze indennitarie dovute in conseguenza di un licenziamento illegittimo e, segnatamente, sul problema della loro comprensione nella accezione di "retribuzione" assistita dalle garanzie previste per i casi di insolvenza del datore di lavoro. La questione – come è noto – era già stata esaminata in modo specifico, con riferimento all'ordinamento spagnolo, da C. Giust. 12 dicembre 2002 in causa C-442/00, Rodríguez Caballero. Nel caso di specie, un dipendente si duole del diniego del Fogasa ("Fondo de Garantía Salarial") al pagamento degli importi a lui dovuti dal proprio ex datore di lavoro sulla scorta di un accordo conciliativo con il quale è stata riconosciuta la irregolarità del licenziamento disposto nei suoi confronti. Tali somme comprendono sia i c.d. *salarios de tramitación* – una sorta di spettanza commisurata alle retribuzioni percepiendo *medio tempore* tra il licenziamento e la sentenza, ovvero il reperimento di una nuova occupazione – nonché un'indennità ulteriore, sempre dovuta a fronte della illegittimità del recesso. Il rifiuto del Fondo di Garanzia si radica sulla natura strettamente privatistica dell'accordo posto a titolo della spettanza, come pure sulla prospettata impossibilità di ricondurre quest'ultima alla nozione di retribuzione *stricto sensu* intesa. Su quest'ultima questione, la Corte – in coerenza con i propri precedenti – rimette la questione al giudice spagnolo, al quale spetta "stabilire se il termine 'retribuzione', come definito dal diritto nazionale, includa le indennità per licenziamento irregolare". Se ciò accade, le suddette indennità rientrano nella direttiva n. 80/987, nella redazione anteriore a quella risultante dalla direttiva n. 2002/74, la quale ultima pare aver risolto gran parte dei dubbi interpretativi, imponendo agli Stati l'adozione di "misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino (...) il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati, risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro, comprese le indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, se previste dal diritto nazionale". In ogni caso, il favore della Corte verso l'adozione di una interpretazione sensibilmente