



## Le basi istituzionali dell'Europa sociale da Roma a Lisbona

Giulia Frosecchi\* e Stefano Giubboni\*\*

### 1. I trattati istitutivi e la dimensione sociale: un veloce *excursus* storico

Come è sin troppo noto, il Trattato istitutivo della Comunità economica europea (Cee), siglato a Roma nel 1957, completò – estendendolo all'intero mercato comune – il disegno di integrazione economica avviato su scala settoriale nel 1951 con la creazione della Ceca. Sin dagli esordi del processo integrativo, l'ambizioso progetto volto alla creazione di un mercato comune geograficamente co-esteso al territorio degli Stati fondatori delle Comunità, e basato in primo luogo sulla libera circolazione dei fattori produttivi (in particolare sulla libertà di movimento di lavoratori e imprese), venne accompagnato da una prima, sottile intelaiatura di previsioni in materia di politica sociale. Il Trattato di Roma conteneva in effetti prime disposizioni dedicate alla politica sociale, espressione che nel linguaggio comunitario ha sempre indicato ciò che negli ordinamenti nazionali siamo soliti designare come diritto del lavoro e (in parte) della previdenza sociale (Giubboni 2003).

Volendo rapidamente rammentare quella prima ed embrionale base giuridica in materia di politiche sociali, si ricorderà come la disposizione di apertura (l'art. 117 Tcee) ne enunciasse l'obiettivo fondamentale nel «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera», funzionale alla «parificazione nel progresso» dei sistemi sociali degli Stati membri. Un miglioramento che, secondo tale disposizione, sarebbe peraltro dovuto derivare, apparentemente in egual misura, dall'integrazione del mercato, dalle «procedure previste dal Trattato» e dal «ravvicinamento

\* Dottore di ricerca presso l'Università di Trento.

\*\* Docente all'Università di Perugia.

delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative». Ma nella concezione dei Padri fondatori – com'è risaputo – sarebbe spettato anzitutto ai meccanismi spontanei e autoindotti dalla stessa integrazione economica il compito di produrre un tale risultato di armonizzazione nel progresso, stante l'assenza – nell'originario Titolo del Trattato sulla politica sociale – di una base di competenza (legislativa) vera e propria in materia (salva la previsione, cui si accennerà tra un momento, dell'art. 119).

Con il Trattato di Roma si riconosceva agli Stati membri un ampio spazio di autonomia in materia di politica sociale, mentre alla Commissione europea si affidava l'incarico di promuovere (niente di più di) «una stretta collaborazione degli Stati membri nel campo sociale», che si intendeva limitato a occupazione, diritto al lavoro, condizioni di lavoro, formazione professionale e sicurezza sociale (art. 118 Tcee). Fu su spinta di alcuni paesi membri (della Francia in particolare) che, nello stesso Titolo, venne inserita quella che è sovente considerata la prima norma comunitaria a carattere precettivo in tema di lavoro, nonché la prima norma attributiva di competenza in materia sociale, che prevede l'obbligo per gli Stati membri di rispettare il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne, a parità di lavoro svolto (art. 119 Tcee, ora art. 157 Tfu)<sup>1</sup>.

Come già accennato, l'impianto della Comunità europea si articola intorno alla garanzia delle quattro libertà economiche, tra cui figura, fin dagli inizi del percorso di integrazione, la libera circolazione dei lavoratori (art. 48 Tcee), che avrebbe dovuto favorire la redistribuzione della manodopera all'interno della Comunità, così da contrastare i più alti tassi nazionali di disoccupazione. Un tale risultato sarebbe stato favorito dall'istituzione di un Fondo sociale europeo (art. 123 Tcee), destinato alla promozione della mobilità geografica e professionale dei lavoratori, nel quadro di una «politica comune di formazione professionale» (art. 128 Tcee).

Nel 1986, un anno dopo la nomina di Jaques Delors alla presidenza della Commissione europea e sulla scia di una rinvigorita crescita economica degli Stati membri, viene siglato l'Atto unico europeo (Aue), che gettò le basi per il consolidamento e l'approfondimento dell'integrazione economica

<sup>1</sup> Il valore di tale norma venne presto confermato da una importante sentenza della Corte di giustizia, che ne riconobbe l'effetto diretto vincolante nei confronti degli Stati membri come anche l'efficacia diretta nei rapporti tra privati (C-43/75, *Defrenne*, 8 aprile 1976).

con la previsione di un mercato interno senza frontiere nazionali, avviando anche un'estensione delle competenze comunitarie con l'articolazione delle prime basi normative per una politica sociale sovranazionale. Con l'Aue la Comunità si impegna a favorire, mediante deliberazioni del Consiglio a maggioranza qualificata, il miglioramento delle normative in materia di «ambiente di lavoro» e di tutela della «sicurezza e salute dei lavoratori» (art. 118A Tcee). Sintomatica di un desiderio di aprire la Comunità ai temi e agli attori caratteristici del diritto del lavoro nazionale è l'attribuzione alla Commissione del compito di «sviluppare a livello europeo un dialogo tra le parti sociali» (art. 118B Tcee), che, per la prima volta, ricevono un riconoscimento esplicito nei Trattati.

Ma le parti sociali europee concorreranno attivamente al successivo sviluppo della dimensione sociale europea soprattutto grazie alle importanti innovazioni istituzionali introdotte a partire dal Trattato di Maastricht. Il Trattato di Maastricht sull'Unione europea (1992) consolida le basi istituzionali dell'Europa sociale grazie all'Accordo sulla politica sociale, allegato ai trattati istitutivi per il tramite dell'apposito Protocollo. Questa complessità istituzionale – superata solo con la stipula del Trattato di Amsterdam nel 1997 – fu dovuta alla ferma opposizione espressa dal Regno Unito in sede di conferenza intergovernativa contro qualunque ipotesi di allargamento delle basi giuridiche della politica sociale comune. Per questo si fece ricorso ad un congegno inedito, che collocò l'Accordo sulla politica sociale al di fuori del corpo dei trattati consentendo al contempo, grazie al Protocollo, ad undici degli allora dodici Stati membri (appunto per l'autoesclusione del Regno Unito) di utilizzare le basi del diritto comunitario per dar vita ad una rinnovata politica sociale europea.

L'Accordo (unitamente al Protocollo) mirava a promuovere l'occupazione, migliorare le condizioni di vita e di lavoro, garantire «una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo, la lotta contro le esclusioni» (art. 1). A tal fine, si prevedeva il coinvolgimento attivo delle istituzioni europee, affidando al Consiglio la possibilità di «adottare mediante direttive» e decidendo a maggioranza qualificata, «de prescrizioni minime applicabili progressivamente» in materia di, *inter alia*, miglioramento dell'ambiente di lavoro, condizioni di lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori. La maggiore agilità decisionale data dalla

possibilità di deliberare a maggioranza qualificata non fu concessa, invece, in riferimento a quelle materie, come la sicurezza sociale e la protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro, la cui fisionomia è condizionata in maniera determinante dalle peculiarità dei sistemi nazionali. Infine, si escluse integralmente la competenza comunitaria in materia di retribuzione, diritto di associazione, di sciopero e di serrata (art. 2).

Nel pieno rispetto dei sistemi nazionali di relazioni industriali, un indiscusso merito dell'Accordo fu quello di potenziare il ruolo delle parti sociali europee, la cui partecipazione attiva venne incoraggiata dalla previsione dell'obbligo, posto in capo alla Commissione, di consultare le parti sociali prima di presentare una proposta legislativa nel settore della politica sociale, a cui si aggiunse la possibilità per queste ultime di farsi esse stesse promotrici di un'autonoma iniziativa negoziale (Roccella e Treu 2016, pp. 17 ss.). Sintonico con il rinvigorito ruolo delle parti sociali fu il rinnovato impegno della Commissione a promuovere il dialogo sociale a livello europeo (artt. 3 e 4), con l'innovativa previsione della possibilità di concludere contratti collettivi di diritto europeo (recepibili, cioè, su istanza delle parti sociali firmatarie, in direttive), così come la collaborazione tra Stati membri nei settori di politica sociale (art. 5). Venne inoltre rafforzata la competenza, attribuita alle Comunità sin dalle origini, in tema di principio di parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

Con la fase successiva, segnata dal Trattato di Amsterdam (1997), che innanzitutto incorporò nel testo dei trattati l'Accordo sulla politica sociale<sup>2</sup>, si rafforzò l'edificio istituzionale dell'Unione e si razionalizzò la dimensione sociale anche tramite un ampliamento delle competenze dell'Unione in materia di politiche del lavoro. In questo quadro aggiornato, la promozione dell'occupazione acquisì un ruolo centrale. Sebbene la competenza legislativa in materia di occupazione rimase in capo ai singoli paesi membri, con il Trattato del 1997 si espresse una volontà condivisa di incentivare la cooperazione tra gli Stati al fine di promuovere un elevato livello di occupazione e di qualità della stessa. La Comunità si impegnò a «promuovere il coordinamento fra le politiche degli Stati membri»,

<sup>2</sup> Le norme dell'Accordo sulla politica sociale vennero inserite nel Titolo IX del Tce.

all'interno di una vera e propria «strategia coordinata per l'occupazione» (art. 3, lett. i), le cui regole applicative vennero esplicitate al Titolo VIII, dedicato appunto all'occupazione. In base alle nuove previsioni gli Stati membri e la Comunità si sarebbero adoperati «per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici» (art. 125 Tce). L'occupazione – in vista della concreta introduzione della moneta unica e del coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri – divenne così una vera e propria «questione di interesse comune» (art. 126 Tce), la cui promozione veniva affidata a meccanismi d'integrazione di tipo non regolativo, basati su procedure di *soft law* che in buona sostanza delineavano quel metodo di coordinamento aperto che sarebbe stato generalizzato qualche anno dopo con il celebre vertice di Lisbona del 2000 (si veda in particolare l'art. 128 Tce)<sup>3</sup>.

Perché la «lotta contro l'esclusione sociale» e la «modernizzazione dei regimi di protezione sociale» (art. 137 Tce) si guadagnino l'attenzione dell'ordinamento sovranazionale, bisognerà attendere, invece, un ulteriore intervento riformatore dei trattati, ovvero l'entrata in vigore del Trattato di Nizza (2001)<sup>4</sup>.

## 2. Il Trattato di Lisbona e la Carta di Nizza

L'insuccesso del tentativo di adottare una Costituzione per l'Europa, avviato nel 2003 e ufficialmente abbandonato quattro anni dopo, ha guidato gli Stati membri verso una meno ambiziosa modifica dell'intelaiatura normativa dell'ordinamento europeo, concretizzatasi il 13 dicembre 2007 con la conclusione del Trattato di Lisbona, entrato in vigore solo due anni dopo (1° dicembre 2009), a seguito di un processo di ratifica non del tutto lineare. Il Trattato di Lisbona, che modifica i trattati e rinomina il Tce «Trattato sul funzionamento sull'Unione europea» (Tfue),

<sup>3</sup> Per una riflessione sull'applicazione del Titolo VIII si veda Sciarra 2004.

<sup>4</sup> In quegli stessi anni si delinea anche la Strategia di Lisbona, ovvero l'agenda di riforme economiche e sociali approvata all'esito del Consiglio europeo straordinario tenutosi a Lisbona il 23 e il 24 marzo 2000, che governerà le politiche dell'Unione fino al 2010.

inaugura una stagione che almeno nelle intenzioni avrebbe dovuto essere improntata a una maggiore valorizzazione della dimensione sociale dell'integrazione, anche tramite un temperamento delle esigenze dei mercati, con il riconoscimento al più alto livello dei valori di dignità, eguaglianza, solidarietà e parità tra uomini e donne (art. 2 TUE). L'art. 3 del TUE rafforza gli obiettivi di piena occupazione e progresso sociale configurando quella europea come un'«economia sociale di mercato fortemente competitiva», in consonanza con l'intento di combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni.

Un'indagine – per quanto sintetica – sulle fonti primarie di diritto del lavoro dell'Unione europea non può esimersi dal porre l'accento su una norma, rimasta in verità pressoché inattuata (Lo Faro 2018, p. 763), nota come clausola sociale orizzontale: norma introdotta nel tentativo di indurre l'Unione a considerare adeguatamente la questione sociale in ogni suo ambito di azione. L'art. 9 TFUE dispone che l'Unione, nella definizione e attuazione delle sue politiche, «tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana».

L'attuale ripartizione delle competenze include tra le materie di competenza concorrente fra Unione e Stati membri il mercato interno, la politica sociale e la coesione economica e sociale (art. 4 TFUE) come anche la competenza di coordinamento dell'Unione sul versante degli orientamenti in tema di occupazione e di politica sociale (art. 5 TFUE). Tra i fondamenti dell'Unione resta naturalmente la libera circolazione dei lavoratori, che viene «assicurata» (art. 45.1 TFUE), essendo affidato al Parlamento e al Consiglio il compito di adottare direttive o regolamenti attuativi e garantire il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (Titolo IV, Capo I TFUE), sebbene il Trattato ammetta una limitazione della libera circolazione dei lavoratori, quando giustificata da «motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica» (art. 45.3 TFUE).

Oltre alla esile clausola sociale orizzontale di cui al citato art. 9 TFUE, sotto il profilo della dimensione sociale europea sono sicuramente tre gli aspetti più innovativi del Trattato di Lisbona: il consolidamento – ma nel contesto di una più ambiziosa e ariosa enunciazione di obiettivi di sviluppo sociale – delle tradizionali competenze legislative e di coordina-

mento in tema di politiche sociali ed occupazionali; l'obbligo a carico dell'Unione di aderire alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (Cedu); l'attribuzione alla Carta di Nizza dello stesso valore giuridico dei trattati (art. 6 Tfu).

Il Titolo X del Tfu, rubricato «Politica sociale» (articoli 151-161), riafferma le basi giuridiche dell'Europa sociale, che erano andati gradualmente consolidandosi – come ricordato – dal 1992 e soprattutto dopo il 1997, con l'adozione del Trattato di Amsterdam. Nel Tfu il Titolo sull'occupazione (Titolo IX) affida agli Stati membri il compito di sviluppare «una strategia coordinata a favore dell'occupazione» e favorire lo sviluppo di «una forza lavoro competente, qualificata, adattabile» (art. 145 Tfu), delineando le procedure che consentano alle istituzioni dell'Unione di promuoverne il coordinamento. Ma è il Titolo sulla politica sociale, divenuto appunto il X, a fornire un quadro ampio e razionalizzato dell'estensione della dimensione sociale raggiunta dall'Unione europea. In tal senso, di particolare rilievo è l'art. 153 Tfu (già art. 137 Tce) che individua le materie di politica sociale rientranti tra le competenze concorrenti<sup>5</sup> dell'Unione e su cui il Consiglio è legittimato ad intervenire a maggioranza o all'unanimità. La norma indica gli ambiti in cui il Parlamento europeo e il Consiglio possono adottare direttive per definire «le prescrizioni minime applicabili progressivamente», ovvero: la tutela dell'ambiente di lavoro, la protezione di salute e sicurezza dei lavoratori; le condizioni di lavoro; la sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; la tutela in caso di risoluzione del contratto di lavoro; informazione e consultazione dei lavoratori; la rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro; le condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi legalmente soggiornanti nell'Unione; l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro; la parità tra uomini e donne in ambito lavorativo. A cui si aggiungono la lotta contro l'esclusione sociale e la modernizzazione dei regimi di protezione sociale, al cui proposito l'Unione

<sup>5</sup> Le competenze concorrenti devono essere esercitate dall'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà, secondo cui «l'Unione interviene soltanto se e in quanto gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri» (art. 5.3 TUE), e in accordo con il principio di proporzionalità, che prevede che «il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei trattati» (art. 5.4 TUE).

esercita la competenza concorrente con gli Stati membri. Sebbene restino espressamente escluse dalla competenza dell'Unione materie di grande rilievo nel diritto del lavoro nazionale, quali retribuzione, diritto di associazione, diritto di sciopero e serrata (art. 153 T'fue), le basi giuridiche ora previste dai trattati consentono oggi, quantomeno in astratto, un'ampia estensione della politica sociale sovranazionale.

Considerato che il processo di adesione alla Cedu è ancora in corso e pare presentare non pochi ostacoli, la Convenzione non può essere anoverata tra le fonti primarie di diritto dell'Unione e neanche possiamo dirci certi che ciò avverrà in futuro. Diversamente, a partire dal 1° dicembre 2009, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è entrata a far parte del novero delle fonti primarie, avendo acquisito «lo stesso valore giuridico dei trattati» (art. 6 T'ue). Gran parte dei principi che vi sono enunciati riprendono quelli già espressi dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nel 1989 a Strasburgo, che, nonostante costituisse fonte giuridicamente non vincolante, ebbe sicuramente il merito di avviare un percorso che ha raggiunto l'apice proprio con la dichiarazione di vincolatività della Carta di Nizza, per mezzo del Trattato di Lisbona.

Nemmeno la Carta, al momento della sua adozione (il 18 dicembre 2000), era dotata di effetto giuridico vincolante. Tuttavia, essa si presentava come strumento finalizzato a «rafforzare la tutela dei diritti fondamentali, alla luce dell'evoluzione della società, del progresso sociale e degli sviluppi scientifici e tecnologici, rendendo tali diritti più visibili in una carta» (Cartabia 2007, p. 32), con l'obiettivo di promuovere un contenuto minimo di diritti e libertà sociali.

Una serie di disposizioni generali sui principi fondamentali di libertà si rivolgono anche alla sfera dei rapporti di lavoro: la proibizione della schiavitù e del lavoro forzato (art. 5); la libertà di riunione di associazioni anche in campo sindacale, che include «il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi» (art. 12.1); la libertà professionale; il diritto di lavorare e la «libertà di cercare un lavoro, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro», che implicano il diritto alla parità di trattamento per i cittadini dell'Unione che si spostano per ragioni di lavoro (art. 15); la parità tra uomini e donne anche «in materia di occupazione, di lavoro e

di retribuzione» (art. 23). Ma soprattutto, la Carta dedica il Capo IV, rubricato «Solidarietà», a una dettagliata enunciazione dei diritti dei lavoratori, così come dei diritti di sicurezza sociale. Tra questi, il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (art. 27); il diritto di intraprendere azioni collettive, tra cui è espressamente incluso lo sciopero, e il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi (art. 28); la tutela contro «ogni licenziamento ingiustificato» (art. 30), compreso il licenziamento per un motivo legato a maternità o congedo parentale (espressamente protetto dall'art. 33); il diritto ad accedere alla sicurezza sociale, all'assistenza sociale e abitativa (art. 34).

L'articolata enunciazione di principi e diritti sociali sarebbe, di nuovo, quantomeno potenzialmente in grado di garantire un'ampia tutela ai lavoratori dell'Unione, pur con i penetranti limiti introdotti dalle clausole orizzontali finali della Carta. L'art. 51 limita infatti in maniera significativa la portata delle disposizioni della Carta, precisando, da un lato, che l'obbligo di rispettare i precetti in essa contenuti a carico di Stati membri, istituzioni e organi dell'Unione vige esclusivamente nell'ambito della attuazione del diritto dell'Unione<sup>6</sup> e, dall'altro, che la Carta non introduce competenze nuove o compiti nuovi per l'Unione, né modifica le competenze e i compiti definiti dai trattati.

Se il potenziale valore delle disposizioni della Carta, come anche del Titolo X del Tfeue, è, in astratto, significativo<sup>7</sup>, non si può tuttavia ignorare il fatto che l'Unione ha, in concreto, assai scarse possibilità di agire in via diretta a tutela dei diritti e dei principi sociali ivi enunciati. Dopo il grande allargamento avviato nel 2004 e soprattutto dopo lo scoppio della crisi economico-finanziaria alla fine dello scorso decennio, l'azione dell'Unione in materia sociale è rimasta pressoché interamente paralizzata e la dimensione sociale europea è stata schiacciata dal predominio delle politiche di austerità finanziaria (Giubboni 2017; Kilpatrick 2018). Ne dà una conferma *a posteriori* la stessa, debole, iniziativa del cosiddetto Pilastro europeo dei diritti sociali, allo stato, peraltro, priva di ricadute con-

<sup>6</sup> Norma che si è rivelata ad esempio determinante nel celebre caso *Pringle* C-370/2012, del 27 novembre 2012, in cui la Corte di giustizia ha dichiarato l'inapplicabilità delle norme della Carta all'azione compiuta da uno Stato membro in attuazione del Trattato che istituisce il Meccanismo europeo di stabilità (Mes) (De Witte Beukers, 2013).

<sup>7</sup> Cfr. solo Veneziani, 2000.

crete, al di là della proclamazione inter-istituzionale al vertice sociale di Göteborg del novembre 2017 (Giubboni 2018).

Quanto alle fonti secondarie, va comunque ricordato che – quantomeno fino agli anni Novanta – si è consolidato un cospicuo *acquis communautaire* anche in materia sociale. Le istituzioni europee hanno adottato svariate direttive finalizzate ad esempio a fissare alcuni standard minimi di tutela in materia di lavoro a termine, a tempo parziale, lavoro temporaneo tramite agenzia. Una serie di direttive si sono occupate di tutelare le situazioni di maggiore fragilità, come quelle di lavoratrici gestanti o giovani. In tema di parità e non discriminazione, il quadro normativo europeo ha cominciato a delinarsi già con una direttiva del 1975, concernente la parità retributiva, e si è evoluto fino a giungere alla più completa direttiva del 2006. I licenziamenti collettivi sono altresì oggetto di direttiva, così come la tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda o di un suo ramo. Inoltre, nell'esercizio della competenza in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, sono state introdotte misure senza dubbio incisive, tra cui l'innovativo quadro regolatorio dei comitati aziendali europei.

Si tratta di temi che verranno tutti approfonditi in questo stesso fascicolo dei *Quaderni* ed ai quali abbiamo voluto fare un cenno fugace, nel concludere il nostro breve contributo introduttivo, solo per ricordare che esiste un patrimonio di principi e di diritti consolidato da cui occorre ripartire per rilanciare la dimensione sociale dell'Unione (Sciarra 2013): l'unica via – a nostro sommo avviso – perché possa essere arrestata, e auspicabilmente invertita, la tendenza disgregativa in atto.

## Bibliografia

- Cartabia M. (2007) *L'ora dei diritti fondamentali nell'Unione europea*, in Ead. (a cura di), *I diritti in azione. Universalità e pluralismo dei diritti fondamentali nelle Corti europee*, Bologna, il Mulino.
- De Witte B., Beukers T. (2013), *The Court of Justice Approves the Creation of the European Stability Mechanism Outside the Eu Legal Order: Pringle*, in *Common Market Law Review*, n. 50, pp. 805-848.
- Giubboni S. (2003), *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, Bologna, il Mulino.

- Giubboni S. (2017), *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Milano, Wolters Kluwer Cedam.
- Giubboni S. (2018), *L'insostenibile leggerezza del Pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Politica del diritto*, n. 4, pp. 557-578.
- Kilpatrick C. (2018), *The Displacement of Social Europe: a Productive Lens of Inquiry*, in *European Constitutional Law Review*, n. 1, pp. 62-74.
- Lo Faro A. (2018), *L'Europa sociale senza la Carta, l'Europa sociale oltre la Carta?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 4, pp. 761-782.
- Roccella M., Treu T. (2016), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano, Wolters Kluwer Cedam.
- Sciarra S. (2004), *La costituzionalizzazione dell'Europa sociale. Diritti fondamentali e procedure di «soft law»*, in *Quaderni costituzionali*, n. 2, pp. 281-301.
- Sciarra S. (2013), *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Roma/Bari, Laterza.
- Veneziani B. (2000), *Nel nome di Erasmo da Rotterdam. La faticosa marcia dei diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 4, pp. 779-840.

## ABSTRACT

*Il saggio ripercorre la storia delle basi istituzionali della politica sociale dell'Unione europea, con una concisa riflessione che pone l'accento sull'evoluzione delle fonti primarie e su come queste abbiano contribuito a delineare e articolare la dimensione sociale europea. Con il susseguirsi dei Trattati, si è assistito a un ampliamento delle competenze di politica sociale in capo all'Unione, così come a un loro progressivo rafforzamento, che non ha lasciato estranee le parti sociali europee. Questo percorso si arricchisce a seguito della dichiarazione di vincolatività della Carta di Nizza, ma viene inesorabilmente penalizzato dall'attuazione delle politiche di austerità finanziaria.*

## THE INSTITUTIONAL BASES OF SOCIAL EUROPE: FROM ROME TO LISBON

*The essay traces the history of the institutional bases of the European Union social policy, with a concise reflection that emphasises the evolution of the primary sources and the way*

*in which they have contributed to frame and articulate the European social dimension. With the successive Treaties, we have witnessed an increase in the social policy competences of the Union, as well as their progressive reinforcement, which has partially included also the European social partners. This process has been enriched by the declaration of binding effect of the Nice Charter, but it has been penalized by the austerity policies.*