

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 26/1928 (METODI DI FISSAZIONE DEI SALARI MINIMI).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si comunica che, nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto, non sono intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto già comunicato.

Con il presente rapporto, pertanto, verranno forniti esclusivamente i dovuti chiarimenti in ordine alla domanda diretta della Commissione di Esperti.

Domanda diretta della Commissione di Esperti.

Al riguardo, si fa osservare che in Italia il principio della retribuzione minima sufficiente è sancito dall'articolo 36 della Costituzione, il quale stabilisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

A tutt'oggi, nel nostro ordinamento non esiste una legislazione sui minimi salariali che garantisca a tutti i lavoratori delle diverse categorie professionali una retribuzione sufficiente ai sensi del precitato articolo 36 della Costituzione.

Tuttavia, questa carenza legislativa è stata colmata dalla giurisprudenza che ha elaborato una nozione di retribuzione minima applicabile a tutti i rapporti di lavoro.

Nella pratica, infatti, sia la Suprema Corte che le Corti di merito, con un orientamento ormai consolidato, hanno considerato la disposizione dell'articolo 36 della Costituzione immediatamente precettiva.

Dall'immediata precettività di tale disposizione e, di conseguenza, dal riconoscimento della sua idoneità a regolare immediatamente i rapporti intersoggettivi, compreso il rapporto di lavoro, i giudici hanno fatto derivare l'illegittimità e, quindi, la nullità, delle clausole dei contratti individuali nelle quali fossero stati previsti livelli retributivi inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi di categoria.

Il meccanismo giuridico attraverso il quale la giurisprudenza determina la retribuzione sufficiente dovuta al prestatore di lavoro differisce a seconda che le parti non abbiano pattuito la retribuzione oppure l'abbiano pattuita in misura inferiore alla minima.

Nel caso in cui le parti nella determinazione della retribuzione non abbiano fatto riferimento né ad una propria pattuizione, né a contratti collettivi applicabili, il giudice da applicazione alla disposizione di cui all'articolo 2099 del codice civile, il quale, al 2° comma, prevede che in mancanza di accordo tra le parti la retribuzione è determinata dal giudice.

Tale disposizione costituisce una vera e propria deroga al regime generale delle nullità di cui all'articolo 1418 del codice civile, secondo il quale il contratto è nullo quando manca la determinazione dell'oggetto.

Tale articolo, però, non trova applicazione nel caso di mancata pattuizione della retribuzione, in quanto il precitato 2° comma dell'articolo 2099, prevedendo il potere del giudice di colmare la lacuna, esclude esplicitamente il difetto di determinazione della retribuzione come causa di nullità del negozio.

Nel caso in cui, invece, la retribuzione sia stata pattuita dalle parti in misura inferiore al minimo sufficiente, non si applica il 2° comma dell'articolo 2099 del codice civile, considerato che il contratto contiene la clausola retributiva.

Tale clausola, però, secondo l'interpretazione giurisprudenziale, è nulla perché contraria all'articolo 36 della Costituzione.

Tale vizio, tuttavia, non genera la nullità totale o parziale del contratto, stante la disposizione di cui al 2° comma dell'articolo 1419 del codice civile, secondo il quale la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

Nel caso in questione, la retribuzione pattuita viene sostituita di diritto dalla retribuzione minima prevista dall'articolo 36 della Costituzione.

Nel sistema vigente, il giudice determina la retribuzione minima sufficiente facendo direttamente riferimento ai minimi salariali (minimi tabellari) fissati, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, dai contratti collettivi di categoria vigenti, indipendentemente dall'iscrizione delle parti ai sindacati stipulanti.

In tal modo, si attribuisce ai contratti collettivi di categoria, anche se in forma indiretta e limitatamente agli aspetti retributivi (minimi tabellari), un'efficacia soggettiva più ampia di quella a loro spettante (estensione erga omnes degli effetti dei contratti collettivi di categoria).

Occorre, peraltro, precisare che l'unico tipo di contratto concretamente operante nel nostro ordinamento è il contratto collettivo di diritto comune.

Tale contratto, infatti, rimane lo strumento giuridico attraverso il quale le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stabiliscono in modo uniforme il trattamento economico e normativo minimo da applicare a tutti i rapporti individuali di lavoro subordinato, già costituiti o che si costituiranno nel periodo di validità pattuito dalle parti e nella sfera di efficacia soggettiva che al contratto collettivo in parola è stata attribuita.

In riferimento al sistema contrattuale vigente in Italia, si ricorda che il Protocollo del 3 luglio 1993 sul costo del lavoro, sottoscritto da Governo e parti sociali il 23 luglio 1993, ha introdotto nel nostro ordinamento, sia per il settore privato che per il settore pubblico, due livelli di negoziazione collettiva: uno nazionale di categoria e l'altro,

aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

I contratti collettivi nazionali di categoria, che hanno durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva, costituiscono il perno del nostro sistema di relazioni sindacali e contengono la disciplina generale, valida su tutto il territorio nazionale, delle condizioni minime di trattamento economico-normativo per i singoli istituti contrattuali (inquadramento, orario di lavoro, minimi tabellari, trattamenti in caso di malattia e infortunio, ecc.).

La contrattazione aziendale (o territoriale) di secondo livello è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal contratto collettivo nazionale di categoria, e riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le erogazioni economiche del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, nonché a risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In merito alla rivalutazione dei minimi salariali, si precisa che la materia è regolamentata dal precitato Protocollo del 1993, il quale stabilisce che la dinamica degli effetti economici del contratto di categoria deve essere coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune e che per la definizione di tale dinamica si deve tener conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore.

Il Protocollo stabilisce, altresì, che in sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

Occorre, inoltre, segnalare che nel settore dell'artigianato, con l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004, è stata avviata la sperimentazione di un nuovo modello di contrattazione collettiva, articolata su due livelli: nazionale e regionale, di pari cogenza.

In base al precitato accordo, per quanto concerne la parte economica, la tutela e la valorizzazione delle retribuzioni avviene nell'ambito dei due livelli contrattuali.

La tutela viene attuata mediante l'adeguamento delle retribuzioni nazionali all'inflazione stabilita attraverso la concertazione triangolare, in sede di politica dei

redditi, in assenza della quale si fa riferimento ad un tasso concordato fra le parti sociali sulla base degli indicatori disponibili (contrattazione a livello nazionale).

La contrattazione di secondo livello, invece, ha il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati tra le parti sociali a livello regionale, nonché di integrare la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, in caso di scostamento tra l'inflazione presa a riferimento e l'inflazione reale all'epoca degli accordi regionali (contrattazione a livello regionale).

Quanto sopra premesso, si inviano i prospetti relativi ai minimi salariali (minimi tabellari) attualmente in vigore nei settori di seguito indicati:

- calzature, ceramica, chimica, gomma e vetro (aziende artigiane);
- abbigliamento e confezioni (aziende industriali), alimentari (aziende cooperative);
- calzature (piccola e media industria), carta (aziende industriali);
- comunicazione (piccola e media industria), settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi, concerie (aziende industriali);
- fotoincisione tessile, fotolaboratori, gas-acqua;
- metalmeccanica (industria), metalmeccanica (piccola e media industria);
- servizi di pulizia (aziende industriali), tabacco, tessili (aziende industriali);
- autoferrotranvieri;
- igiene ambientale (aziende private), impianti sportivi e palestre.

In merito alle informazioni statistiche richieste dalla Commissione di Esperti, si allega il documento, in inglese, elaborato dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT).

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

- Articolo 36 della Costituzione;
- Articolo 2099 del codice civile;
- Articolo 1418 del codice civile;
- Articolo 1419 del codice civile;
- Protocollo del 3 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, sottoscritto da Governo e parti sociali il 23 luglio 1993;

- Accordo interconfederale dell'artigianato del 17 marzo 2004;
- Prospetto minimi salariali settori: calzature, ceramica, chimica, gomma e vetro (aziende artigiane);
- Prospetto minimi salariali settori: abbigliamento e confezioni (aziende industriali), alimentari (aziende cooperative);
- Prospetto minimi salariali settori: calzature (piccola e media industria), carta (aziende industriali);
- Prospetto minimi salariali settori: comunicazione (piccola e media industria), settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi, concerie (aziende industriali);
- Prospetto minimi salariali settori: fotoincisione tessile, fotolaboratori, gas-acqua;
- Prospetto minimi salariali settori: metalmeccanica (industria), metalmeccanica (piccola e media industria);
- Prospetto minimi salariali settori: servizi di pulizia (aziende industriali), tabacco, tessili (aziende industriali);
- Prospetto minimi salariali settori: autoferrotranvieri;
- Prospetto minimi salariali settori: igiene ambientale (aziende private), impianti sportivi e palestre;
- Documento elaborato dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT).

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.