

## **ARTICOLO 4**

**Diritto ad un'equa retribuzione**

Con riferimento allo stato di applicazione dell'art. 4 della Carta Sociale Europea si segnala che l'assetto normativo vigente non ha subito modifiche rispetto a quanto rappresentato nella precedente relazione.

## §. 1

1. Tuttavia, in relazione alle conclusioni del comitato degli esperti, primo punto, concernenti l'ammontare del salario medio, al netto di imposte e contributi per un lavoratore senza carichi di famiglia, riferito al mese di ottobre 2005, risulta essere pari a euro 1.226,76 contro un ammontare lordo di euro 1.711,22.

Per quanto attiene al livello dei **minimi salariali** nel mercato del lavoro italiano, si precisa che esso consiste nel trattamento economico minimo che ogni contratto collettivo di lavoro di categoria riconosce ad ogni lavoratore ad un certo livello di inquadramento. Detto trattamento in generale è soggetto a revisioni con la medesima cadenza dei rinnovi contrattuali che, a partire dall'accordo del 23 luglio 1993, per la parte economica, è biennale.

I minimi salariali, pertanto, variano da contratto a contratto e, nell'ambito del medesimo contratto, per qualifica o livello retributivo. A scopo chiarificatore si allegano alcune tabelle riguardanti le retribuzioni dei contratti collettivi nazionali rinnovati nel corso del 2005.

2. Riguardo la stima richiesta, circa la percentuale di lavoratori coperti dalle convenzioni collettive, si comunica che i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Organizzazioni Sindacali di categoria si applicano a tutti i lavoratori appartenenti alla categoria di riferimento, dal momento che, per una prassi ormai consolidata, il contratto collettivo nazionale di lavoro di un certo settore si applica anche ai lavoratori non iscritti ai sindacati firmatari.

3. Circa il meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione, occorre precisare che prima dell'accordo del 23 luglio 1993 la cadenza dei rinnovi contrattuali era generalmente triennale e gli incrementi retributivi, nella fase di rinnovo, erano calcolati sulla base dell'inflazione programmata. Durante il triennio di vigenza del contratto le retribuzioni, in particolare nel settore privato, venivano aggiornate automaticamente ogni trimestre e successivamente ogni semestre, sulla base dell'indice del costo della vita – inflazione reale - (indennità di contingenza).

Siffatto sistema aveva prodotto un aumento progressivo dell'inflazione tale da non essere più sostenibile dall'economia in generale; pertanto, proprio con lo storico accordo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali, l'indennità di contingenza venne bloccata; a partire da questa data l'aumento delle retribuzioni avviene con periodicità biennale, sulla base dell'indice di inflazione programmata dal Governo nel documento di programmazione economica e finanziaria (DPEF) per il biennio considerato, e del recupero dell'inflazione eventualmente persa nel biennio precedente.

Pertanto, l'accordo del 1993 sostituisce il meccanismo della scala mobile che adeguava i salari al tasso d'inflazione reale tramite la cosiddetta indennità di contingenza.

A seguito dell'introduzione di tale sistema, la contrattazione nazionale quadriennale è articolata su due bienni economici: nel primo gli incrementi salariali sono legati all'inflazione programmata dal Governo; nel secondo si dovrebbe recuperare l'eventuale scarto tra inflazione programmata e inflazione reale, verificatasi nel biennio precedente. Accanto alla contrattazione nazionale, anche la contrattazione di secondo livello (aziendale) può prevedere ulteriori incrementi salariali, legati alla produttività.

<b>RETRIBUZIONE LORDA E AL NETTO DEGLI ONERI CONTRIBUTIVI E FISCALI</b>				
<b>CONTRATTI</b>	Retribuzione lorda annua 2005	Contributi a carico del lavoratore	IRPEF+ ADDIZIONALE	Retribuzione netta
AGRICOLTURA	15.309,25	1.500,31	2.795,78	10.997,85
INDUSTRIA	19.455,27	1.906,62	3.751,43	13.777,76
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	21.152,78	2.072,97	4.121,56	14.937,09
COMMERCIO, PUBBLICITÀ, ALBERGHI	19.264,26	1.887,90	3.709,79	13.647,31
TRASPORTI E ATTIVITÀ CONNESSE	22.516,09	2.206,58	4.418,82	15.868,17
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	22.747,56	2.229,26	4.469,29	16.026,26
ATTIVITÀ CONNESSE AI TRASPORTI	21.376,79	2.094,93	4.170,41	15.090,08
CREDITO E ASSIC.	33.128,61	3.246,60	7.628,27	22.220,62
SERVIZI PRIVATI ALLE IMPRESE	18.752,50	1.837,74	3.598,20	13.297,80
SERVIZI PRIVATI ALLE FAMIGLIE	18.693,94	1.832,01	3.585,43	13.257,81
ATTIVITÀ RADIOTELEVISIVE	21.573,33	2.114,19	4.213,26	15.224,31
ATTIVITÀ P.A.	22.373,23	2.192,58	4.387,67	15.770,61
<b>INDICE GENERALE</b>	20.552,66	2.014,16	3.768,50	14.749,45

Fonte: ISTAT

NOTE: Le retribuzioni sono quelle rilevate dall'ISTAT nel 2000 e aggiornate con i relativi indici al dicembre 2005.

Il carico fiscale tiene conto dell'addizionale regionale e comunale nella percentuale fissa dell'1,2%.

Nell'**Allegato 1** al presente rapporto sono contenute le tabelle riguardanti le retribuzioni, al 1° gennaio 2005, dei vari settori produttivi con l'indicazione del **salario minimo contrattuale**.

## §. 2

Per ciò che attiene al **lavoro straordinario**, si precisa che la materia è disciplinata in primo luogo dalla legge. Fondamentale, in proposito, il d.lgs. 66/2003 adottato a seguito del recepimento delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE in tema di orario di lavoro. Queste prestazioni sono sempre rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. La legge ha fissato il tetto massimo di straordinario annuale in 250 ore (art.4 Decreto legislativo n.66/2003, art.1, 4 e 5), ma spesso la contrattazione collettiva ha stabilito limiti inferiori. I contratti collettivi possono prevedere, inoltre, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni, la possibilità per i lavoratori di usufruire dei riposi compensativi.

Tuttavia, in relazione al lavoro straordinario sembra opportuno puntualizzare quanto segue.

L'art. 5, al comma 4, prevede, il **ricorso al lavoro straordinario anche nei casi: di eccezionali esigenze tecnico-produttive ed impossibilità di assunzione di lavoratori; casi di forza maggiore; casi di pericolo grave ed immediato o di danno alle persone o alla produzione ed infine nei casi di eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché all'allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposte per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti.**

Ai sensi del successivo comma 5 il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi.

Le maggiorazioni dovute per il lavoro straordinario vanno calcolate sulla retribuzione ordinaria nella quale, secondo gli interventi giurisprudenziali in materia, vanno computati anche la maggiorazione per i lavori a turni, o il premio di produzione, ma non la maggiorazione per il lavoro domenicale.

Al riguardo, in seguito a quanto richiesto dal Comitato per i diritti sociali nelle Conclusioni relative al paragrafo 2, circa il sistema delle maggiorazioni retributive nell'industria alimentare, si fa presente quanto segue. Per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese in relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare, il CCNL dell'industria alimentare, stipulato il 14/07/2003, prevede la possibilità di concludere delle intese a livello aziendale. Tali intese hanno lo scopo di consentire ai lavoratori interessati di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando anche il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da utilizzare nel rispetto delle esigenze aziendali entro dodici mesi dalla maturazione.

Con riferimento alla richiesta del Comitato, circa l'incidenza delle misure di flessibilità dell'orario di lavoro sulla retribuzione delle ore di lavoro straordinario, si riporta la normativa alla base di una particolare tipologia lavorativa, **l'orario multiperiodale**:

L'adozione dell'orario multiperiodale consente di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali, per un periodo non superiore all'anno.

La contrattazione collettiva regola la gestione dell'orario multiperiodale, in particolare relativamente a:

- i tetti massimi di orario entro cui è possibile ricorrere a questa flessibilità;
- le eventuali maggiorazioni retributive. (Tuttavia i CCNL vigenti non hanno previsto questo tipo di variazioni);
- le procedure di informazione e di contrattazione a livello aziendale dell'organizzazione dell'orario.

Comunque, il superamento dell'articolazione oraria secondo la modalità multiperiodale stabilita dalla contrattazione collettiva è retribuita come lavoro straordinario.

Per esempio nel Settore Tessile - Abbigliamento (Industria) si prevede che *“I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di superamento e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.*

*Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento e all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, tra direzione e R.S.U.”*

Mentre il contratto collettivo per **l'agricoltura** stabilisce che l'Orario di lavoro è di 39 ore settimanali pari ad ore 6.30 ore giornaliere.

Inoltre prevede che *“I contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire, per un periodo massimo di 90 giornate nell'anno, un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno.”*

Lo stesso CCNL definisce il lavoro straordinario e le relative maggiorazioni per gli operai agricoli. Infatti, stabilisce che si considera *“lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro”*

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non può superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25%
- lavoro festivo	35%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	40%
- lavoro festivo notturno	45%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura come definito all'art.46."

Ai sensi dell'art. 5 co. 3 d.lgs. 66/03 il ricorso "in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali".

Tuttavia la disciplina collettiva può stabilire, oltre che limiti qualitativi (individuazione dei casi nei quali sono ammissibili le prestazioni di lavoro straordinario) anche limiti quantitativi superiori al suddetto limite massimo di 250 ore annue, fermi restando i limiti di cui all'art.4 in materia di durata massima di orario di lavoro. Perché possa essere superato il limite è necessario, quindi, che esista un contratto collettivo applicato ovvero applicabile; inoltre è necessario che il contratto collettivo disciplini il ricorso al lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 5 co. 3 "il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi."

Il lavoro straordinario deve essere compensato con maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi. Tali maggiorazioni vanno calcolate sulla retribuzione ordinaria.

Per esempio il CCNL per ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI stabilisce che "Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	per lavoro non	per lavoro a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:			
prime 2 ore	25%	25%	
ore successive	30%	30%	
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%	
notturno oltre le ore 22	30%	15%	
c) festivo	50%	50%	
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%	
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	
f) straordinario festivo			
con riposo compensativo(oltre le 8 ore)(1)	35%	35%	
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%	
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%	
h) notturno festivo	60%	55%	
i) notturno festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%	

	l) straordinario notturno festivo	
(oltre le 8 ore)	75%	65%
	m) straordinario notturno festivo	
con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

Agli effetti della legge 27.5.1949 n. 260, tuttora vigente, il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro nei giorni considerati festivi ai sensi della legge citata, come modificata dalla legge n.54/57 e dal D.P.R. 792/85. La legge n. 260/1949 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a corrispondere i giorni festivi ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore da essi lavorate la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sarà maggiorata di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, di quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori non retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nei giorni festivi è dovuta, oltre la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

I salariati retribuiti in misura fissa che prestano la loro opera durante le festività, hanno diritto, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva degli elementi accessori, anche alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva degli elementi accessori, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, è opportuno sottolineare che questi ultimi hanno gli stessi diritti e doveri di tutti i lavoratori subordinati. Pertanto, analogamente alle ferie, alle festività soppresse ed ai permessi retribuiti, che sono riproporzionati in base alle giornate lavorate durante l'anno, hanno diritto anche alle maggiorazioni retributive previste nel caso di attività lavorativa prestata durante le giornate festive che saranno riparametrate.

### §. 3

Fermo restando quanto già esposto nel rapporto precedente, si ritiene opportuno evidenziare che nel 2003, nel recepire la direttiva europea 2000/43/CE (*che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*) e la direttiva 2000/78/CE (*che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*), sono stati emanati:

- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

Tali decreti, pur non riguardando specificamente il tema dell'eguaglianza di retribuzione, fanno entrambi riferimento (art. 1) alla necessità di rimuovere le c.d. *discriminazioni incrociate o multiple*, in virtù delle quali un soggetto viene discriminato per una molteplicità di caratteristiche che ne connotano l'identità personale e/o sociale (per esempio perché donna, anziana e disabile). Ciò in conformità a quanto richiesto dalle direttive sopra richiamate, che sottolineano come l'azione degli Stati membri debba mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, non solo all'eliminazione delle ineguaglianze, ma anche alla promozione del principio della parità tra uomini e donne, soprattutto in considerazione del fatto che le donne risultano spesso vittime di discriminazioni plurime (cfr. considerando 14 della direttiva 2000/43/CE e considerando 3 della direttiva 2000/78/CE).

I decreti considerati istituiscono una procedura particolarmente rapida e snella, che riprende quella prevista dall'art. 44 del d.lgs. 286/1998, per la tutela giurisdizionale dei soggetti che lamentino la violazione del principio di parità di trattamento. Il Tribunale in composizione monocratica, infatti, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili e provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

In caso di accoglimento della domanda, emette i provvedimenti richiesti che sono immediatamente esecutivi.

Nei casi di urgenza il giudice può provvedere con decreto motivato, assunte sommarie informazioni; in questo caso nello stesso decreto fissa l'udienza di comparizione delle parti



entro un termine non superiore a 15 giorni, assegnando un termine non superiore a 8 giorni per la notificazione del ricorso e del decreto.

In detta udienza il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

Per quanto concerne, invece, la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento si rinvia a quanto contenuto nel rapporto sull'articolo 24 della Carta Sociale Europea.

Relativamente ai due **punti di criticità** segnalati dal Comitato concernenti i paragrafi 4 e 5 dell'articolo in oggetto si segnala quanto segue:

L'**art. 4 co. 4** della Carta Sociale richiede il riconoscimento a tutti i lavoratori del diritto a un ragionevole periodo di preavviso.

Il comitato europeo contesta la previsione di termini eccessivamente brevi in particolare nel settore metallurgico, tessile e dell'industria alimentare

Al riguardo si evidenzia che l'art. 2118 c.c., nel riconoscere il diritto di recesso dal contratto di lavoro, non determina un limite minimo ma affida l'individuazione della durata di tale obbligo ai contratti collettivi oppure agli usi e all'equità. Il periodo di preavviso è stabilito dalle parti sociali nei CCNL di settore o comparto produttivo, con regolamentazioni **che tengono conto del livello di inquadramento e dell'anzianità** e che risultano comunque variabili da contratto a contratto, vista la loro natura negoziale.

Il contratto individuale può prevedere termini più lunghi rispetto a quelli dei contratti collettivi.

Tale obbligo costituisce un importante limite alla libera recedibilità delle parti, lasciando, pertanto, ampio margine all'autonomia privata, e la sua inosservanza comporta l'erogazione di una indennità sostitutiva.

Il termine del preavviso è genericamente, per tutte le categorie oggetto delle osservazioni del Comitato, pari a un periodo che va da un minimo di 1 mese a un massimo di 5-6 mesi; solo le categorie più basse (operai o apprendisti) vedono tale termine di preavviso ridotto fino a 6 giorni lavorativi.

Allo stato attuale, la disciplina nei settori contestati non si presenta uniforme data la varietà dei settori interessati dalla contrattazione.

A titolo esemplificativo si informa che il c.c.n.l. stipulato il 28/05/04 nel settore dell'**industria tessile** stabilisce che il termine di preavviso è distinto a seconda che riguardi la categoria degli operai o quella degli impiegati.

- Per gli operai di 1° e 2° livello il preavviso è di una settimana;
- Per gli operai di 3°,4°,5° livello di due settimane;
- Per gli impiegati di 2°, 3°, 4° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di un mese;
- Per gli impiegati di 5° e 6° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di un mese e mezzo;
- Per gli impiegati di 7° e 8° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di due mesi.

Il c.c.n.l. dell'**Industria metalmeccanica** privata del 27/05/03 prevede:

per gli operai

- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno compiuto d'anzianità di servizio;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° anno e fino al 10° anno compiuto d'anzianità di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto d'anzianità di servizio.

Per gli impiegati fino a 5 anni di servizio:

- Per gli impiegati di 2°, 3°, 4° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di un mese;
- Per gli impiegati di 5° e 6° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di un mese e mezzo;
- Per gli impiegati di 7° e 8° livello con anzianità fino a cinque anni il preavviso è di due mesi.

Si segnala, inoltre, che in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2 fermi restando i valori orari sopra citati (40, 60 e 80 ore).

Nel **settore alimentare** si segnala che il c.c.n.l. dell'08/01/01 stabilisce che il preavviso deve essere:

per gli operai:

- di 6 giorni di calendario per i lavoratori fino a 4 anni di anzianità;
- di 12 giorni di calendario per i lavoratori oltre 4 anni di anzianità;

-

per gli impiegati fino a 4 anni è:

- di 2 mesi per i lavoratori di 1 e 1<sup>s</sup> livello;
- di un mese per gli impiegati di 2° livello;
- di 15 giorni per gli altri livelli;

-

per gli impiegati oltre i 4 anni di anzianità e fino a 10 anni:

- di 3 mesi per gli impiegati di 1 e 1<sup>s</sup> livello ;
- di 45 giorni per quelli di 2° livello;
- di un mese per gli altri livelli.

Con l'Unionmeccanica Confapi è stata introdotta, in un recente rinnovo contrattuale, una norma sperimentale che prolunga il periodo di preavviso da uno a due mesi e mezzo qualora il lavoratore abbia svolto nei due anni precedenti alle sole dimissioni corsi di formazione professionalizzanti di durata non inferiore a 40 ore;

L'**art.4 co. 5** della Carta Sociale autorizza le trattenute salariali "solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione o dalla regolamentazione nazionale, ovvero da convenzioni collettive e sentenze arbitrali".

---

<sup>1</sup> "s" = super

In merito al dubbio del Comitato europeo, circa la conformità dell'ordinamento italiano al contenuto della Carta riguardo le ritenute sui salari, si osserva che la tutela della retribuzione da eventuali trattenute del datore di lavoro nonché da ogni altro terzo creditore è assicurata dall'art. 545 c.p.c., che prevede che tali somme siano pignorabili solo nella misura di un quinto ovvero, solo in caso di crediti alimentari, nella misura determinata dal giudice.

Infine si evidenzia che ogni altra trattenuta di natura fiscale, assistenziale o previdenziale trova la sua fonte in specifiche disposizioni di legge.

Ad integrazione e completamento di quanto sopra riportato si segnalano due recenti pronunce giurisprudenziali rispettivamente della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale.

**Cassazione. Sent. n. 9630 del 16 giugno 2003:** (estratto) "il limite al pignoramento dello stipendio o del salario nella misura di un quinto dello stesso, trova la sua giustificazione nella indispensabile esigenza di non pregiudicare la soddisfazione dei più elementari bisogni della vita del debitore e delle altre persone poste a suo carico.

**Corte cost. (Ord.) 25-11-2004, n. 359**

E' manifestamente inammissibile la questione di legittimità costituzionale, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 2, primo comma, numero 3), e secondo comma e dell'art. 68, secondo comma, del D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180; il primo, nella parte in cui non prevede che il pignoramento dello stipendio possa avvenire nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle Province e ai Comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito di cui ai numeri 2) e 3) (...). E' inibito, infatti, alla Corte procedere, attraverso la manipolazione di più norme, alla creazione di un nuovo equilibrio rispetto a quello realizzato – in modo non manifestamente irragionevole – dal legislatore.