

## **ARTICOLO 2**

**Diritto ad eque condizioni di lavoro**

## §.1

Il quadro normativo di riferimento, rappresentato dal Decreto legislativo n. 66/2003, non ha subito variazioni nel periodo d'interesse per il presente rapporto.

*Il Comitato europeo dei diritti sociali ha reiterato il giudizio di non conformità della normativa italiana (art. 18 del D.lgs. n. 66/2003) alle disposizioni del presente paragrafo, in quanto, nell'industria della pesca l'orario massimo settimanale di lavoro è stato fissato in 72 ore.*

In proposito si ribadisce che la normativa italiana contiene norme idonee a soddisfare i parametri della Carta sociale europea, così come evidenziato nel precedente rapporto. Più in particolare, si sottolinea che il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 18 citato, in materia di lavoro nel settore della pesca, deve essere inteso sempre nel rispetto della tutela della sicurezza e dalla salute dei lavoratori. Il carattere precettivo ed obbligatorio della normativa in tema di sicurezza e salute dei lavoratori fa sì che la contrattazione collettiva, nel regolare la materia, dovrà comunque tenere conto di tali limiti, anche a seguito dell'esclusione, operata dal legislatore, dal campo di applicazione di alcuni articoli del decreto legislativo n. 66/2003 per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

## §.2

Si riporta di seguito la risposta scritta al caso di non conformità sul presente paragrafo, presentata in occasione della 124<sup>a</sup> riunione del Comitato dei Governativi.

*“La législation italienne prévoit, en cas de travail effectué un jour férié, en dehors de la rémunération journalière ordinaire, chaque élément accessoire compris, la rémunération pour les heures effectivement travaillés, plus la majoration pour le travail effectué pendant le jour férié. Dans le cas de travail effectué le dimanche, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, chaque élément accessoire compris, une rémunération additionnelle correspondant à la quote-part journalière (aliquota giornaliera) (loi n° 260 du 27 mai 1949). La quantification du pourcentage de majoration est renvoyée à la négociation collective. Le Comité qui a examiné les dispositions contenues dans les conventions collectives des secteurs agroalimentaire, du transport des marchandises et logistique, de la métallurgie et de la mécanique, citées à titre d'exemple dans le IX<sup>ème</sup> rapport et, en particulier, le taux de majoration qui y sont prévus (une majoration de 50% par rapport à la rémunération normale), a conclu que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte révisée.*

*Le Comité rappelle qu'il a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. Dans le cas où la rémunération soit remplacée par un congé compensatoire, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés.*

*Le cadre normatif et les dispositions contenues dans les conventions collectives analysées n'ont pas subi des modifications depuis le dernier rapport. Cependant, il est nécessaire de mettre en évidence que la convention collective, seule source de réglementation des majorations de la rétribution, est l'instrument par lequel les organisations des employeurs et des travailleurs, en vertu du pouvoir d'autoréglementation qui est leur reconnu, définissent de manière uniforme, pour un secteur d'activité déterminé, les relations de travail. Seulement les sujets contractants et, en particulier, les organisations des employeurs et des travailleurs peuvent décider du contenu des accords en vertu du principe de liberté et d'autodétermination syndicale garanti par l'article 39 de la Constitution italienne. Par conséquent, seulement les partenaires sociaux dans le respect de leur autonomie décisionnelle, pourront choisir s'ils acceptent de modifier les conventions collectives dans le sens indiqué par le Comité.*

*Il convient de préciser que l'employeur est toujours tenu de garantir à ses employés une rémunération suffisante et proportionnée à la qualité et à la quantité de son travail, selon les dispositions de l'article 36 de la Constitution. La jurisprudence interprète cela dans le sens que la rémunération considérée suffisante et proportionnée est celle établie dans les conventions collectives conclues par les organisations syndicales de la catégorie économique d'appartenance de l'employeur les plus représentatives (Cass. 29/7/2000, n. 1002), y compris les aspects relatifs aux majorations de salaire. »*

Nel periodo d'interesse per il presente rapporto, sia il quadro normativo di riferimento che le previsioni contrattuali sono rimasti invariati. Inoltre, come ribadito nella risposta al caso di non conformità sopra riportata, va osservato che, a fronte di una giornata di lavoro festivo resta intangibile il diritto al riposo settimanale che cadrà in un giorno diverso.

### §.3

Il quadro normativo di riferimento non ha subito variazioni nel periodo d'interesse per il presente rapporto.

*Il Comitato europeo dei diritti sociali, nel rilevare che il CCNL applicato ai lavoratori marittimi prevede la possibilità di corrispondere a detti lavoratori il corrispettivo delle giornate di ferie annuali non godute per imprescindibili ragioni di servizio, ha chiesto se tale disposizione sia prevista per altre categorie di lavoratori e se tale indennità possa essere corrisposta per la totalità delle ferie o solo per una parte di esse.*

Al riguardo si esprime quanto segue.

Nell'ordinamento italiano l'orario di lavoro della gente di mare è regolamentata da una norma specifica (il DLgs n. 108 del 27/5/2005), emanata in attuazione alla direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST). Con particolare riferimento al regime delle ferie si chiarisce che l'art. 8 del DLgs citato dispone che *“il lavoratore marittimo ha diritto di beneficiare su base annua, di ferie retribuite pari ad almeno trenta giorni o, per periodi di attività inferiori all'anno, di una parte corrispondente alla durata dell'attività svolta. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità, eccetto nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato”*. Per tutti gli altri lavoratori l'istituto delle ferie è regolato a livello normativo dall'articolo 10 del DLgs n. 66/2003 ai sensi del quale: *“fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Tale articolo, dunque, stabilisce il divieto di monetizzazione delle ferie e prevede che il pagamento sostitutivo delle ferie può avere luogo solo all'atto della cessazione del rapporto. Deve ritenersi, pertanto, assolutamente vietata la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto, ivi comprese quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio (così come chiarito con interpello del Ministero del Lavoro n. 25/I/0005221 del 20/10/2006). Ne deriva l'illegittimità di una previsione contrattuale, sia nel settore del lavoro marittimo sia in tutti gli altri settori rientranti nel campo di applicazione del DLgs n. 66/2003, volta a consentire il mancato godimento del periodo minimo feriale ed il suo relativo indennizzo. Possono, invece, essere “monetizzate”, vale a dire sostituite con apposita indennità, le ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento, nonché le settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al “periodo minimo” legale.

#### §.4

*Nelle Conclusioni 2010 erano contenuti due giudizi di non conformità sul presente paragrafo. In particolare, il Comitato europeo dei diritti sociali riteneva che in Italia:*

- 1. non esistesse una politica di prevenzione dei rischi inerenti le occupazioni pericolose o insalubri;*
- 2. non sembrava garantito il diritto ad eque condizioni di lavoro in caso di lavorazioni pericolose o insalubri.*

Si riportano di seguito la risposte fornite dal governo italiano in occasione della 123<sup>a</sup> riunione del Comitato dei Governativi.

- 1. « La Représentante de l'Italie avait indiqué que le système national de prévention en matière de sécurité et de santé au travail repose sur le nouveau décret-loi n° 81/2008. Ce texte es le fondement du système national qui permet aux administrations de coordonner leurs activités et leurs stratégies de prévention. C'est aussi lui qui sert de base à l'examen des questions de santé et de sécurité et à l'élaboration de lignes directrices en matière de prévention et de vigilance, qui sont développées par les autorités nationales et régionales au sein d'un Comité régional. Au sein d'une Commission consultative permanente spécialisée dans la santé et la sécurité au travail qui a été crée à cette fin sont prises les décisions concernant les secteurs d'activité les plus sensibles et a lieu la confrontation avec les parties sociales. Par ailleurs un système national d'information (base de données) sur la prévention a été mis en place ; il constitue un élément opérationnel important dans le nouveau dispositif. »*
- 2. « La Représentante de l'Italie indique que la loi de synthèse révisée sur la santé et la sécurité sociale au travail (décret-loi n° 81/2008) fait obligation d'éliminer les risques à la source, ou, lorsque cela n'est pas techniquement possible, de les réduire au minimum. Il incombe, donc, aux employeurs de veiller à ce que le lieu de travail ne puisse mettre en péril la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier s'ils exercent des activités dangereuses. Le principe selon lequel les employeurs doivent prendre toutes les mesures voulues pour minimiser les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs a également été rappelé dans plusieurs décisions émanant de juridiction nationales. Par ailleurs, la responsabilité pénale des employeurs peut désormais être engagée en cas de non-respect de la législation en ce domaine.*

*Relativement aux compensations prévues lorsque les risques n'ont pas été totalement éliminés, la Représentante de l'Italie explique qu'en ce qui concerne l'amiante, dans la mesure où ce produit est interdit par la loi depuis 1992, seuls les travailleurs qui y ont été exposés par le passé peuvent bénéficier des dispositif leur octroyant prestations en espèce et*

*retraite anticipée. S'agissant des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, elle précise qu'ils ont droit à quinze jours de congés rémunérés supplémentaires par an (loi du 23 décembre 1994). »*

Nel precedente rapporto si era evidenziato che, sebbene la legislazione nazionale avesse privilegiato il perseguimento dei rischi alla fonte mediante l'adozione di tecnologie avanzate, erano, tuttavia, previste peculiari misure di compensazione per i lavoratori esposti a rischi non ancora eliminati o sufficientemente ridotti. Nel periodo di riferimento per il presente rapporto, ai Medici Radiologi (ai sensi dell'art. 14 della L. n. 243/1993 - *"Misure urgenti per la finanza pubblica"*) ed ai Tecnici Sanitari di radiologia medica autonomi (ai sensi dell'art. 20 della L. n. 41/1986 - legge finanziaria per il 1986 e dell'art. 11 del DLgs. n. 38/2000 - *"Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144"*) sono state corrisposte dall'INAIL delle rendite rivalutate periodicamente.

Inoltre, nel suddetto periodo, i lavoratori del settore amianto hanno fruito dei benefici previsti sia dalla L. n. 271/1993 (*"Disposizioni urgenti per i lavoratori del settore amianto"*) che della Legge Finanziaria per il 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244, art 1, comma 241 e segg.). Con la citata Legge Finanziaria è stato istituito, presso l'INAIL, un Fondo per le vittime dell'amianto erogante prestazioni economiche aggiuntive alle rendite direttamente a coloro che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto o ai loro eredi. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con decreto del 13 aprile 2011, ne ha disciplinato l'organizzazione, il finanziamento nonché le modalità di erogazione della prestazione aggiuntiva. A decorrere dal mese di settembre 2011 è stata erogata la prestazione aggiuntiva per le competenze degli anni 2008-2009, prevista in un'unica soluzione e nella misura del 20% della rendita percepita. Con il rateo di agosto 2012 è stata erogata la prestazione aggiuntiva per la competenza dell'anno 2010, prevista anch'essa in un'unica soluzione e nella misura del 15% della rendita percepita.

L'articolo 150 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, *"Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"*, prevede che, qualora l'assicurato abbandoni, per ragioni profilattiche, la lavorazione cui attendeva e nella quale ha contratto la malattia, perché riscontato affetto da conseguenze dirette di silicosi o asbestosi, l'Istituto assicuratore corrisponde, per il periodo di un anno ed indipendentemente dalle prestazioni o dalle indennità che possono spettare per l'accertata riduzione dell'attitudine al lavoro e per le condizioni di famiglia, **una rendita di passaggio** che decorre dalla data di effettivo abbandono della lavorazione nociva. La rendita di passaggio può essere riconosciuta una seconda volta, sempre per la durata di un anno,

entro il termine di 10 anni dalla cessazione della prima, a condizione che la nuova lavorazione risulti comunque dannosa. La rendita non è soggetta a tassazione Irpef.

Nel caso in cui il lavoratore sia obbligato ad astenersi dal lavoro per l'esecuzione di cure o accertamenti diagnostici, viene corrisposto, durante il periodo di astensione, un **assegno giornaliero** nella misura corrispondente all'indennità per inabilità temporanea assoluta (art. 148 del D.P.R. n. 1124/1965).

## §.5

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

## §.6

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

## §.7

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

*Nelle Conclusioni 2010 è contenuta una richiesta del Comitato europeo dei diritti sociali volta a conoscere se i rappresentanti dei lavoratori siano consultati in merito al ricorso al lavoro notturno ed alle condizioni del suo esercizio nonché sulle misure adottate al fine di conciliare le esigenze dei lavoratori con le particolarità del lavoro notturno.*

Al riguardo, si fa presente che l'articolo 12 ("Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione") del citato DLgs 66/2003 dispone che: *"l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni".*

