

“Diritto ad un’equa retribuzione”

§. 1

Nel corso del periodo di riferimento per il presente paragrafo non sono intervenute modifiche all’assetto normativo illustrato in precedenza.

*Relativamente al caso di non conformità concernente il **salario minimo**, si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 124^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 2 al 5 maggio 2011.*

“In Italia il principio della retribuzione minima sufficiente è sancito dalla Costituzione italiana, ai sensi dell’articolo 36, secondo cui “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”.

Ciò premesso, l’ordinamento giuridico nazionale non prevede una quantificazione di minimo salariale, bensì demanda alla libera contrattazione fra le parti interessate la determinazione delle condizioni di lavoro mediante i Contratti collettivi nazionali di categoria.

Detti contratti, costituendo il momento di massima espressione dell’autonomia dei gruppi professionali, si attuano attraverso un rapporto bilaterale contrattuale sia nell’aspetto sostanziale che in quello formale e come tali sono assoggettati alle norme di diritto comune. Essi sono stipulati dalle OOSS di categoria e 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.

I minimi salariali, pertanto, variano da contratto a contratto e, nell’ambito del contratto, per qualifica o livello retributivo. In ogni caso la determinazione dell’ammontare dei salari deve rispettare il citato art. 36 della Costituzione e garantire dunque al lavoratore 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.

L’accordo interconfederale¹ del 15 aprile 2009, in tema di riforma degli assetti contrattuali, ha apportato numerose innovazioni rispetto al precedente accordo del 23 luglio 1993 che aveva previsto, nell’ambito del Contratto collettivo nazionale, una durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la materia retributiva ed un sistema contrattuale fondato su due livelli, uno nazionale di categoria e l’altro, alternativamente aziendale o territoriale, a seconda delle prassi già esistenti nei diversi settori.

¹ Per Accordo interconfederale si intende l’accordo atto a definire regole generali che riguardano i lavoratori firmato dalle Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le suddette innovazioni riguardano:

- la durata triennale dei contratti collettivi, tanto per la parte economica che normativa, nonché un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, con vigenza triennale;*
- l'individuazione dell'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, in un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;*
- l'applicazione dell'indice previsionale suddetto ad un valore retributivo medio composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dal contratto collettivo nazionale di categoria.*

Il contratto nazionale assolve la funzione di garantire sostanzialmente il potere di acquisto delle retribuzioni.

Il risultato economico complessivo dell'accordo del 2009 per il lavoratore, deriva da tre fattori che interagiscono fra loro:

- a) gli aumenti retributivi previsti dal contratto nazionale;*
- b) l'aumento della retribuzione in funzione della contrattazione di secondo livello che, in quanto collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività ed efficienza, risulterà ancora più "pesante" essendo in tutto o in parte, decontribuita o detassata;*
- c) l'attivazione di un "elemento di garanzia" a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per contratto nazionale.*

Tutte queste regole contrattuali, unitamente alle disposizioni di legge in materia di retribuzione, contribuiscono a garantire al lavoratore italiano il rispetto dei due principi fondamentali in materia di retribuzione: quello della proporzionalità e sufficienza della retribuzione.

Per completezza di informazioni, si segnala che la questione del salario minimo è oggetto di attenzione da parte del legislatore, posto che è attualmente all'esame del Parlamento un disegno di legge concernente appunto "Norme in materia di introduzione del salario minimo intercategoriale e del salario sociale, previsione di minimi previdenziali, recupero del fiscal drag e introduzione della scala mobile".

(A tal proposito, si fa presente che il disegno di legge su menzionato è decaduto per la fine della legislatura. Il 15 aprile 2013 sono state consegnate alla nuova Presidente della Camera, Laura Boldrini, oltre 50.000 firme a sostegno di una legge di iniziativa popolare per l'introduzione di un reddito minimo garantito in Italia).

Per quanto sopra sebbene le osservazioni del Comitato siano meritevoli di attenta valutazione, si ritiene che la normativa italiana contenga norme idonee a soddisfare i parametri della Carta sociale europea in materia di salari minimi.

Tra le innovazioni intervenute nel quadriennio di riferimento, nell'ambito della contrattazione collettiva, si segnalano, altresì, il nuovo accordo interconfederale e l'accordo sulla produttività siglato dalle parti sociali.

Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, i cui punti più qualificanti riguardano nuove regole sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione aziendale:

- con riferimento alla rappresentatività sindacale sono stati assunti come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS. I dati raccolti e certificati vengono ponderati con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU. Le organizzazioni sindacali per essere legittimate a negoziare devono possedere una rappresentatività superiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria a cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

-in relazione alla contrattazione aziendale, al fine di realizzare un sistema di relazioni industriali, sindacali e contrattuali in grado di creare da un lato condizioni di maggiore competitività e produttività che rafforzino il sistema produttivo e, dall'altro, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata, sono previste misure di rafforzamento della contrattazione di secondo livello che meglio consentono un adeguamento alle differenti esigenze degli specifici contesti produttivi. Tali contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, intese modificative delle regolamentazioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti nazionali); in situazione di crisi o di investimenti significativi possono, altresì, modificare, in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto nazionale applicato in azienda, gli istituti del contratto nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro; è prevista, infine, la validità erga omnes dei contratti aziendali che vincolano i sindacati firmatari dell'accordo operanti in azienda, se approvati dalla maggioranza delle Rsu (Rappresentanza Sindacale Unitaria) o Rsa (Rappresentanza Sindacale Aziendale) se dopo apposita consultazione la maggioranza dei lavoratori vota a favore.

Accordo sulla produttività del 21 novembre 2012

Con tale accordo, firmato dai sindacati delle imprese e dei lavoratori, ad eccezione della CGIL, sono state fissate le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia con l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei le condizioni per una ripresa dell'economia, dell'occupazione, del benessere sociale al fine di consentire un più solido riequilibrio di bilancio.

I punti centrali si possono così di seguito riassumere:

- misure strutturali di incentivazione fiscale e contributiva: le parti firmatarie chiedono al Governo ed al Parlamento di stabilizzare la detassazione del salario di produttività per i redditi fino a 40.000 euro lordi con l'imposta al 10% nonché la riduzione del cuneo fiscale che porti ad una riduzione della quota del prelievo che grava sul lavoro e sulle imprese in modo sproporzionato disincentivando investimenti ed occupazione;
- relazioni industriali e contrattazione collettiva nazionale: il CCNL, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione del contratto, ha l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto dei salari che deve essere coerente con le tendenze dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale. Inoltre, deve prevedere una chiara delega al secondo livello di contrattazione sulle materie che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali disciplinanti la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro;
- valorizzazione della contrattazione di secondo livello attraverso l'affidamento di una quota degli aumenti economici, se previsti dai rinnovi dei CCNL allo scopo di sostenere, nei propri contesti produttivi, determinate ed efficaci misure di incremento della produttività;
- rappresentanza: con un accordo si vuole avviare la procedura per la misurazione della rappresentanza sindacale in attuazione del succitato accordo del 28 giugno 2011;
- impegno a rilanciare l'istruzione tecnico professionale e realizzare un miglior coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata;
- contrattazione per la produttività: la contrattazione collettiva dovrà esercitarsi con piena autonomia su quelle materie incidenti sulla produttività e che attualmente sono regolate prevalentemente o in esclusiva dalla legge. Nello specifico si vuole affidare alla contrattazione il tema dell'equivalenza delle mansioni, l'integrazione delle competenze, la ridefinizione del sistema di orari e la loro distribuzione anche con modelli flessibili nonché le modalità con cui rendere compatibile l'impiego delle nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Per completezza di informazione, si allegano alcuni dati diffusi dall'Istat relativi, rispettivamente, alle retribuzioni contrattuali annue di cassa per dipendente a tempo pieno, Complesso (Tavola 3) e alle retribuzioni di cassa per dipendente a tempo pieno, per comparto della Pubblica Amministrazione e tipologia di dipendente (Tavola7), riferite agli Anni 2005-2010.

Tavola 3 - Retribuzioni contrattuali annue di cassa per dipendente a tempo pieno, per contratto - Complesso - Anni 2005-2010 (valori in euro)

RAGGRUPPAMENTI DI CONTRATTI	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Edilizia	19.622	20.206	21.048	21.886	22.735	23.225
SERVIZI PRIVATI	20.815	21.068	21.575	22.376	22.796	23.204
Commercio	19.681	19.863	20.288	21.015	21.540	22.244
Trasporti, servizi postali e attività connesse	22.431	23.026	23.642	24.285	24.782	24.601
Trasporti	23.166	23.672	24.305	25.000	25.554	25.186
<i>Trasporti terrestri</i>	<i>22.661</i>	<i>23.191</i>	<i>23.770</i>	<i>24.498</i>	<i>25.172</i>	<i>24.734</i>
<i>Trasporti ferroviari</i>	<i>26.892</i>	<i>27.449</i>	<i>27.837</i>	<i>29.174</i>	<i>30.317</i>	<i>29.436</i>
<i>Attività ferroviarie</i>	<i>27.505</i>	<i>28.127</i>	<i>28.402</i>	<i>29.919</i>	<i>31.000</i>	<i>30.110</i>
<i>Ferrovie in concessione</i>	<i>22.180</i>	<i>22.237</i>	<i>23.491</i>	<i>23.445</i>	<i>25.064</i>	<i>24.258</i>
<i>Altri trasporti terrestri</i>	<i>21.307</i>	<i>21.828</i>	<i>22.468</i>	<i>23.001</i>	<i>23.525</i>	<i>23.229</i>
<i>Autolinee in concessione</i>	<i>21.982</i>	<i>22.024</i>	<i>23.261</i>	<i>23.215</i>	<i>24.812</i>	<i>24.018</i>
<i>Trasporti municipalizzati</i>	<i>22.058</i>	<i>22.114</i>	<i>23.359</i>	<i>23.314</i>	<i>24.922</i>	<i>24.121</i>
<i>Trasporto merci su strada</i>	<i>20.873</i>	<i>21.669</i>	<i>21.955</i>	<i>22.827</i>	<i>22.715</i>	<i>22.715</i>
<i>Trasporti marittimi</i>	<i>24.103</i>	<i>24.728</i>	<i>25.501</i>	<i>26.055</i>	<i>26.658</i>	<i>27.242</i>
<i>Trasporti aerei</i>	<i>30.783</i>	<i>30.783</i>	<i>32.189</i>	<i>32.474</i>	<i>30.998</i>	<i>30.998</i>
Servizi postali	22.135	22.513	23.438	23.901	24.415	24.418
<i>Poste (a)</i>	<i>22.161</i>	<i>22.540</i>	<i>23.471</i>	<i>23.931</i>	<i>24.452</i>	<i>24.452</i>
<i>Agenzie recapiti espressi</i>	<i>20.351</i>	<i>20.643</i>	<i>21.192</i>	<i>21.864</i>	<i>21.839</i>	<i>22.029</i>
Attività connesse ai trasporti	20.762	21.767	22.088	22.743	23.078	23.231
<i>Servizi di magazzino</i>	<i>20.290</i>	<i>21.245</i>	<i>21.506</i>	<i>22.347</i>	<i>22.245</i>	<i>22.245</i>
<i>Servizi di appalto dalle FS</i>	<i>18.961</i>	<i>20.875</i>	<i>20.323</i>	<i>21.702</i>	<i>22.620</i>	<i>21.877</i>
<i>Società e consorzi autostradali</i>	<i>25.593</i>	<i>27.123</i>	<i>27.306</i>	<i>27.339</i>	<i>30.393</i>	<i>29.858</i>
<i>Servizi a terra aeroporti</i>	<i>22.012</i>	<i>22.338</i>	<i>22.939</i>	<i>23.035</i>	<i>23.035</i>	<i>24.333</i>
<i>Autorimesse e autonoleggio</i>	<i>19.040</i>	<i>20.476</i>	<i>21.222</i>	<i>21.600</i>	<i>22.042</i>	<i>22.320</i>
<i>Servizi portuali</i>	<i>21.214</i>	<i>21.744</i>	<i>22.225</i>	<i>22.878</i>	<i>23.761</i>	<i>24.641</i>
Pubblici esercizi e alberghi	17.599	17.816	18.236	19.231	19.391	19.770
Servizi di informazione e comunicazione	31.901	31.988	32.665	32.954	34.081	34.889
<i>Editoria giornali</i>	<i>26.514</i>	<i>26.774</i>	<i>27.476</i>	<i>28.151</i>	<i>28.912</i>	<i>29.567</i>
<i>Giornalisti (a)</i>	<i>46.867</i>	<i>46.987</i>	<i>46.987</i>	<i>46.987</i>	<i>48.895</i>	<i>51.027</i>
<i>Attività radiotelevisive</i>	<i>25.445</i>	<i>25.453</i>	<i>26.500</i>	<i>26.813</i>	<i>27.634</i>	<i>27.753</i>
<i>Telecomunicazioni (a)</i>	<i>21.575</i>	<i>23.007</i>	<i>23.474</i>	<i>23.885</i>	<i>24.722</i>	<i>25.013</i>
Credito e assicurazioni	32.580	32.631	33.048	35.839	35.281	36.058
Credito (a)	32.721	32.777	32.875	36.076	35.347	36.248
Assicurazioni (a)	31.701	31.723	34.126	34.360	34.874	34.874
Altri servizi privati	17.557	17.657	18.321	18.468	19.115	19.269
<i>Studi professionali</i>	<i>17.879</i>	<i>18.673</i>	<i>18.673</i>	<i>19.303</i>	<i>19.874</i>	<i>19.874</i>
<i>Vigilanza privata</i>	<i>17.151</i>	<i>18.526</i>	<i>18.832</i>	<i>19.112</i>	<i>19.112</i>	<i>19.112</i>
<i>Pulizia locali</i>	<i>15.293</i>	<i>15.436</i>	<i>15.436</i>	<i>15.989</i>	<i>16.847</i>	<i>17.031</i>
<i>Istruzione privata (b)</i>	<i>15.759</i>	<i>16.113</i>	<i>16.776</i>	<i>17.367</i>	<i>18.147</i>	<i>18.712</i>
<i>Scuola privata laica</i>	<i>13.456</i>	<i>13.700</i>	<i>14.459</i>	<i>14.655</i>	<i>15.359</i>	<i>15.741</i>
<i>Scuola privata religiosa</i>	<i>17.887</i>	<i>18.341</i>	<i>18.917</i>	<i>19.874</i>	<i>20.723</i>	<i>21.457</i>
<i>Case di cura e istituti privati (c)</i>	<i>23.501</i>	<i>21.344</i>	<i>25.386</i>	<i>22.584</i>	<i>22.584</i>	<i>23.040</i>
<i>Servizi socio assistenziali</i>	<i>17.171</i>	<i>17.487</i>	<i>17.487</i>	<i>18.357</i>	<i>19.529</i>	<i>19.342</i>
<i>Lavanderia industriale</i>	<i>16.493</i>	<i>17.132</i>	<i>17.454</i>	<i>18.482</i>	<i>18.654</i>	<i>19.136</i>
TOTALE SETTORE PRIVATO	19.981	20.529	20.992	21.822	22.308	22.800
ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	24.304	26.921	25.638	27.862	27.519	27.757
Comparti di contrattazione collettiva	23.223	26.297	24.586	27.174	26.764	26.827
Ministeri (a)	21.526	24.276	23.936	24.224	25.007	25.117
Agenzie fiscali e monopoli (a)	24.359	27.486	25.708	28.486	28.022	28.129
<i>Agenzie fiscali</i>	<i>24.408</i>	<i>27.542</i>	<i>25.760</i>	<i>28.541</i>	<i>28.077</i>	<i>28.184</i>

Tavola 3 - Retribuzioni contrattuali annue di cassa per dipendente a tempo pieno, per contratto - Complesso - Anni 2005-2010 (valori in euro)

RAGGRUPPAMENTI DI CONTRATTI	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Tabacco monopoli</i>	22.424	25.250	23.647	26.296	25.848	25.950
Presidenza del Consiglio dei Ministri (a)	23.773	27.188	25.253	25.376	29.963	30.672
Enti pubblici non economici (a)	22.727	26.072	25.536	25.523	26.793	26.769
Regioni e autonomie locali (a)	20.134	22.788	21.312	23.657	23.401	23.391
Servizio Sanitario Nazionale (a)	23.312	26.387	24.625	27.276	26.976	26.986
Ricerca (a)	22.083	30.776	24.562	24.562	29.801	27.066
Istruzione pubblica (a)	24.895	28.153	26.105	29.324	28.441	28.582
<i>Conservatori</i>	24.666	27.555	25.879	26.010	26.793	28.183
<i>Scuola</i>	24.903	28.337	26.261	29.549	28.619	28.756
<i>Università - non docenti</i>	24.779	24.746	23.192	25.596	25.344	25.333
Forze dell'ordine (a)	31.269	31.209	32.403	32.479	32.619	33.815
Militari - Difesa (a)	28.792	28.795	30.074	30.106	30.210	31.396
Attività dei vigili del fuoco (a)	23.308	26.333	24.603	27.515	26.175	27.098
INDICE GENERALE	20.983	22.012	22.069	23.223	23.517	23.949

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 24 febbraio 2011

(a) L'indagine considera le qualifiche impiegati e quadri.

(b) Escluso personale medico.

(c) Esclusa l'Università.

Tavola 7 - Retribuzioni di cassa per dipendente a tempo pieno, per comparto della Pubblica amministrazione e tipologia di dipendente – Anni 2005-2010 (valori in euro)

CONTRATTI/COMPARTI	2005	2006	2007	2008	2009	2010
MINISTERI						
Dirigenti contrattualizzati Area 1	51.368	77.725	58.690	58.928	60.330	71.411
Livelli	21.526	24.276	23.936	24.224	25.007	25.117
Totale	22.092	25.289	24.595	24.882	25.677	25.995
AGENZIE FISCALI						
Dirigenti contrattualizzati Area 6	49.090	74.371	56.135	56.368	57.750	66.135
Livelli	24.408	27.542	25.760	28.541	28.077	28.184
Totale	25.096	28.847	26.607	29.316	28.903	29.241
MONOPOLI						
Dirigenti contrattualizzati Area 6	51.609	79.216	59.263	59.502	60.920	72.323
Livelli	22.424	25.250	23.647	26.296	25.848	25.950
Totale	23.202	26.689	24.596	27.182	26.783	27.186
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI						
Dirigenti contrattualizzati Area 6	54.933	87.584	63.926	64.176	65.653	86.668
Livelli	23.773	27.188	25.253	25.376	29.963	30.672
Totale	27.983	35.347	30.478	30.618	34.785	39.010
UNIVERSITÀ						
Professori - dirigenti non contrattualizzati	53.450	54.642	56.551	57.990	60.176	62.035
Livelli	24.779	24.746	23.192	25.596	25.344	25.333
Totale	38.837	39.405	39.549	41.480	42.423	43.329
SCUOLA E CONSERVATORI						
Dirigenti contrattualizzati Area 5	44.340	62.490	49.371	49.602	50.967	61.531
Livelli scuola	24.903	28.337	26.261	29.549	28.619	28.756
Livelli conservatori	24.666	27.555	25.879	26.010	26.793	28.183
Totale	25.048	28.590	26.433	29.671	28.773	29.039
RICERCA						
Ricercatori e tecnologi (a)	43.415	58.886	47.836	47.836	57.155	52.204
Livelli	22.083	30.776	24.562	24.562	29.801	27.066
Totale	30.928	42.431	34.212	34.212	41.143	37.489
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI						
Dirigenti contrattualizzati Area 6	55.963	83.282	63.548	63.732	65.192	73.886
Livelli	22.727	26.072	25.536	25.523	26.793	26.769
Totale	23.483	27.372	26.400	26.391	27.666	27.840
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI						
Dirigenti contrattualizzati Area 2	46.365	58.663	59.313	52.007	53.833	63.692
Livelli	20.134	22.788	21.312	23.657	23.401	23.391
Totale	20.639	23.478	22.043	24.202	23.986	24.166
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE						
Sanitari/tecnici/amministrativi Area 3	57.890	58.187	54.115	59.401	56.981	60.585
Medici/veterinari Area 4	72.832	73.130	68.369	74.692	71.775	75.719
Livelli	23.312	26.387	24.625	27.276	26.976	26.986
Totale	32.989	35.495	33.140	36.511	35.691	36.495
MILITARI - DIFESA						
Dirigenti non contrattualizzati	55.351	56.585	58.593	60.029	61.574	63.974
Livelli	28.792	28.795	30.074	30.106	30.210	31.396
Totale	31.393	31.516	32.867	33.037	33.281	35.430
FORZE DELL'ORDINE						
Dirigenti non contrattualizzati	59.607	60.936	63.091	64.658	66.539	69.155
Livelli	31.269	31.209	32.403	32.479	32.619	33.815
Totale	31.682	31.642	32.851	32.948	33.114	34.330
VIGILI DEL FUOCO						
Dirigenti	50.742	77.724	58.230	71.594	69.809	70.032
Livelli	23.308	26.333	24.603	27.515	26.175	27.098
Totale	23.451	26.601	24.778	27.745	26.403	26.506
MAGISTRATI	102.244	106.928	109.728	114.820	117.760	121.340

Italia	26.521	27.815	27.731	28.529	29.243	29.606	29.766	29.786	
Fonte: Istat, Indagine sul reddito e condizioni di vita (Eu-Silc)									

Ed infine si riportano di seguito, a titolo di esempio, tabelle in cui sono indicate le retribuzioni annue lorde e nette previsti da alcuni contratti collettivi (CCNL) di categorie di lavoratori maggiormente rappresentative, differenziati in base al livello/categoria dei lavoratori.

Si ricorda che la quasi generalità dei CCNL prevede una tabella retributiva piuttosto differenziata a seconda degli inquadramenti dei lavoratori sui vari livelli "gerarchici" e di anzianità lavorativa indicando la retribuzione lorda per ciascun livello del contratto in questione.

Ccnl: Trasporto, logistica e spedizione merci				
Retribuzione contrattuale lorda e netta per il periodo dall'1.1.2011 al 31.08.2011				
Liv.	Qual.	Retribuzione annua		
		Lorda	Netta	Netta mensile
Q	quadri	€ 28.353,00	€ 19.723,00	€ 1.408,78
1	imp.	€ 25.966,00	€ 18.251,00	€ 1.303,64
2	imp.	€ 23.848,00	€ 16.952,00	€ 1.210,85
3S	imp.	€ 21.555,00	€ 15.556,00	€ 1.111,14
	ope.	€ 21.555,00	€ 15.568,00	€ 1.112,00
3J	imp.	€ 20.993,00	€ 15.214,00	€ 1.086,71
	ope.	€ 20.993,00	€ 15.226,00	€ 1.087,57
4S	imp.	€ 19.971,00	€ 14.593,00	€ 1.042,35
	ope.	€ 19.971,00	€ 14.604,00	€ 1.043,14
4J	ope.	€ 19.223,00	€ 14.148,00	€ 1.010,57
5	ope.	€ 19.058,00	€ 14.048,00	€ 1.003,42
6	ope.	€ 17.805,00	€ 13.284,00	€ 948,85
6J	ope.	€ 17.163,00	€ 12.893,00	€ 920,92

Stipendio netto medio mensile (€ 200.060,00: 13 livelli = €15.389,23: 14 mensilità) = € 1.099,23

Ccnl: Metalmeccanici Industria				
Retribuzione contrattuale lorda e netta per il periodo dall'1.1.2008 al 31.12.2008				
Cat.	Qual.	Retribuzione annua		
		Lorda	Netta	Netta mensile
1	ope	€ 14.964,00	€ 11.406,00	€ 877,38
2	ope	€ 16.382,00	€ 12.259,00	€ 943,00
	imp	€ 16.363,00	€ 12.241,00	€ 941,61
3	ope	€ 17.988,00	€ 13.222,00	€ 1.017,07
	imp	€ 17.967,00	€ 13.203,00	€ 1.015,61
4	ope	€ 18.731,00	€ 13.667,00	€ 1.051,30
	imp	€ 18.708,00	€ 13.647,00	€ 1.049,76
5	ope	€ 19.995,00	€ 14.425,00	€ 1.109,61
	imp	€ 19.971,00	€ 14.403,00	€ 1.107,92
5S	imp	€ 21.285,00	€ 15.190,00	€ 1.168,46
6	imp	€ 22.875,00	€ 16.143,00	€ 1.241,76
7	imp	€ 25.598,00	€ 17.774,00	€ 1.367,23
7Q	imp	€ 26.312,00	€ 18.212,00	€ 1.400,92

Stipendio netto medio mensile (€185.792,00: 13 livelli = €14.291,62: 13 mensilità) = **€ 1.099,00**

§.2

*Relativamente al caso di non conformità concernente il **riposo compensativo**, si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 124^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 2 al 5 maggio 2011.*

*La contestazione mossa dal Comitato europeo dei diritti sociali si riferisce, in particolare, alla mancanza, nell'ambito del **contratto collettivo dell'industria alimentare**, di una **previsione che consenta al lavoratore di godere di un riposo compensativo più lungo rispetto alle ore supplementari realmente effettuate.***

Al riguardo si ritiene che l'osservazione del Comitato non sia condivisibile in quanto, ai sensi del citato art. 4 paragrafo 2 della Carta sociale europea, per garantire l'effettivo esercizio del diritto ad un'equa retribuzione, le Parti s'impegnano "a riconoscere il diritto dei lavoratori ad un tasso maggiorato per le ore di lavoro straordinario ad eccezione di alcuni casi particolari".

Secondo il "Digesto di giurisprudenza del Comitato Europeo dei Diritti Sociali", che racchiude le interpretazioni del Comitato sui vari articoli della Carta, il ricorso ad un riposo compensativo di ore

supplementari è conforme all'art. 4 par.2 a condizione che questo congedo sia più lungo delle ore supplementari realmente lavorate .

Come già indicato nel precedente rapporto del governo italiano, in Italia la normativa di riferimento, per ciò che attiene il lavoro straordinario, è il D.lgs. 66/2003.

L'art. 5, comma 5, del citato decreto, prevede che il lavoro straordinario debba 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.

Ed infatti proprio il contratto collettivo del settore alimentari, al pari di molti altri, consente al lavoratore di scegliere che gli venga corrisposta una retribuzione maggiorata per il lavoro straordinario e di godere di riposi compensativi grazie all'istituto della c.d. banca delle ore e, dunque, viene rispettato il principio dell'obbligo di maggiorazione della paga ordinaria previsto dalla Carta Sociale.

A titolo puramente esemplificativo si riferisce circa le disposizioni contenute nei contratti collettivi di lavoro (CCNL) per l'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti; CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione: "Ai lavoratori che dichiarano formalmente... di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, la sola maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% (oppure a quelle indicate nelle tabelle) di quella prevista per il lavoro straordinario". Per esempio il Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione stabilisce che "le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario...".

Per quanto sopra sebbene le osservazioni del Comitato siano meritevoli di attenta valutazione, si ritiene che la normativa italiana contenga norme idonee a soddisfare i parametri della Carta sociale europea in materia di riposi compensativi.

Al riguardo si conferma quanto detto e ad oggi non sono intervenute ulteriori novità.

Per quanto riguarda la specifica domanda del Comitato europeo dei diritti sociali se durante l'attività di vigilanza, sono state rilevate violazioni relative al mancato pagamento del lavoro straordinario, si fa presente quanto segue.

Al momento non è possibile fornire quanto richiesto, ma dal prossimo anno sarà attivo un nuovo sistema operativo dal quale sarà possibile estrapolare questi dati e pertanto potranno essere forniti nel prossimo rapporto.

§.3

Nell'ordinamento giuridico italiano le fonti normative che assicurano l'uguaglianza di retribuzione e di genere si rinvencono nella Carta costituzionale del 1948, nelle leggi ordinarie e nei regolamenti statali.

- A **livello costituzionale**, vengono in rilievo l'articoli **3, 37, 51 e 117**, i quali rispettivamente affermano che «*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso...*», «**La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.** ». "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza... » , e che «*Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne...*».
- **Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (d'ora in poi Codice): riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, che abroga molte delle leggi precedenti e riunisce in un testo unico l'insieme della legislazione in materia. Si occupa delle pari opportunità di genere nel lavoro, della parità di trattamento fra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e delle pari opportunità nei rapporti civili e politici.
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5** "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego" ha modificato in più punti il **Codice**, rafforzando il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione, prevedendo, altresì, sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi. Pertanto obiettivo del provvedimento è quello di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel mondo dell'occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione.

Pertanto illustriamo di seguito le principali modifiche apportate dal d.lgs. 5/2010 al citato Codice.

Il nuovo comma 1 dell'art. 28 del **Codice** ha rafforzato il **divieto di discriminazione retributiva** già esistente precisando che *“è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni”*. In violazione dell'articolo 28 del l'inosservanza è punita con l'ammenda **da 250 euro a 1500 euro**.

La tutela processuale contro le discriminazioni

Riguardo alle eventuali violazioni del divieto di discriminazione la legge statuisce specifiche procedure di tutela, sia di natura conciliativa che giudiziaria, affidata in capo alla figura istituzionale della Consigliera di parità, istituita in veste di pubblico ufficiale a livello nazionale, regionale, e provinciale. È inoltre prevista la possibilità che associazioni e organizzazioni sindacali rappresentative del diritto o dell'interesse leso possano costituirsi in giudizio, ed è riconosciuta la tutela giudiziaria non solo alle vittime di discriminazione, ma anche a coloro che subiscono un pregiudizio dal datore di lavoro per aver difeso una vittima di discriminazione.

Nel merito, il Capo III del Libro III del Titolo I del Codice è dedicato alla **tutela in giudizio** del soggetto vittima di discriminazione diretta e indiretta o di molestie, anche sessuali.

Gli articoli 36-41bis operano un distinguo a seconda che si tratti di discriminazione individuale o di discriminazione collettiva.

Discriminazione individuale

Nel primo caso, il I comma dell'art. 36. del Codice, così come modificato dal d.lgs. 5/2010 disciplina la legittimazione processuale riconoscendo il diritto a chi intende agire in giudizio per qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la **retribuzione**, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente dell'articolo 66 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 (come novellato dalla legge 4 novembre 2010, n.183 – cd. Collegato Lavoro²) anche tramite la

² La nuova previsione individua un tentativo di conciliazione unico, che trova **applicazione sia per l'impiego privato che per quello pubblico**, e la cui disciplina raccoglie in parte il contenuto del precedente art. 410 c.p.c. e in parte quello degli artt. 65 e 66, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, questi ultimi abrogati dalla citata legge.

consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente. Inoltre il II comma del medesimo articolo consente al lavoratore che ha subito un comportamento discriminatorio sul luogo di lavoro, di presentare ricorso dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente, direttamente o delegando il Consigliere di parità.

Discriminazione collettiva

Nel secondo caso, è l'art. 37 del Codice che disciplina l'azione in giudizio finalizzata al riconoscimento e alla rimozione della discriminazione collettiva, riconoscendo direttamente alla Consigliera o al Consigliere regionale oppure nazionale la legittimazione processuale, fermo restando il diritto del lavoratore di agire in giudizio individualmente. La discriminazione collettiva sussiste, quando siano stati posti in essere atti, patti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, che riguardino una pluralità di soggetti, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici e i lavoratori lesi dalle discriminazioni.

Altresì, in base a quanto previsto dal citato articolo, nel caso di discriminazione collettiva, le Consigliere o i Consiglieri di parità, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono tentare una **soluzione conciliativa**, chiedendo all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la Consigliera o il Consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Le Consigliere o i Consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti (secondo comma, art.37 del Codice).

Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del secondo comma, oltre a provvedere se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un

piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la Consigliera o il Consigliere regionale oppure nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

Infine, ai sensi del quarto comma, del medesimo articolo, la Consigliera o il Consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre **ricorso in via d'urgenza** davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime.

Nell'azione in giudizio per i casi di discriminazione grande importanza assume, e non solo ai fini strettamente procedurali, l'inversione del principio generale dell'onere della prova, secondo il quale chi denuncia un fatto illegittimo è tenuto a provarlo. Secondo l'art. 40 del Codice quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Il citato articolo alleggerisce ulteriormente l'onere probatorio in quanto non richiede il requisito di gravità della presunzione, ma solo che la discriminazione si fondi su presunzioni precise e concordanti.

Una delle novità maggiormente segnalate è l'inasprimento delle sanzioni connesse alla violazione dei divieti di discriminazione. Le sanzioni amministrative per la violazione delle norme in materia di accesso al lavoro, **retribuzione**, condizioni di lavoro e nella previdenza complementare sono aumentate: dall'importo precedente che andava dai 103 ai 516 euro si passa a una somma che va dai 250 ai 1.500 euro (art.41 del Codice); in caso di inottemperanza agli ordini del giudice impartiti nell'ambito dei procedimenti d'urgenza contro le discriminazioni non si applica più la sanzione di cui all'art. 650 cod. pen. (arresto fino a 3 mesi o ammenda fino a 216 euro) bensì una contravvenzione consistente nel

pagamento di un'ammenda fino a 50.000 euro o nell'arresto fino a 6 mesi (quinto comma, art.37 del Codice).

Quanto all'accesso alle prestazioni previdenziali, viene riconosciuto alle lavoratrici il diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini (art. 30 del Codice).

A tal proposito, è utile richiamare l'**art. 46** (Rapporto sulla situazione del personale), del Codice, così come modificato dal d.lgs.5/2010, in base al quale le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Tale rapporto è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Si ritiene, che l'assunzione dei dati dei rapporti previsti dall'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna possano essere considerati alla stregua di una prova statistica idonea a fondare la presunzione dell'esistenza di un comportamento discriminatorio.

La parità retributiva è una delle componenti fondamentali dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Per misurarla si usa il "*divario retributivo di genere*" (gender pay gap). Il gap è dato dalla differenza tra il salario orario medio degli uomini e il salario orario medio delle donne, espressa in percentuale rispetto al salario orario medio degli uomini e indica, pertanto, quanto in percentuale le donne guadagnano in meno rispetto agli uomini.

La Commissione europea ha divulgato le cifre riguardo al divario retributivo di genere nell'Unione europea: la differenza salariale in Europa è del 16,2% ed in Italia del 5,3%. Gli ultimi dati del 2011 indicano un divario retributivo medio nell'Unione europea del 16.2% e il 5,8% dell'Italia.

§.4

Relativamente al caso di non conformità concernente **periodo di preavviso nel caso di cessazione del rapporto di lavoro**, si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 124^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 2 al 5 maggio 2011.

*Il periodo di preavviso, come già precedentemente sottolineato sia nell'ultimo rapporto (2009) e sia nella risposta orale fornita al Comitato in occasione dell'audizione tenutasi a Strasburgo nel 2008, viene stabilito dalle parti sociali nei C.C.N.L. di settore o di comparto produttivo, con regolamentazioni che variano in base **all'anzianità di servizio e alla categoria professionale cui appartiene il lavoratore** e che si differenziano a seconda del contratto, considerata la natura negoziale di quest'ultimo. E' evidente, pertanto, che le parti sociali, consapevoli delle effettive esigenze e delle peculiarità di ogni settore merceologico, si accordano sul periodo di preavviso di licenziamento e di dimissioni che, dopo le opportune valutazioni effettuate, deve essere ritenuto congruo.*

In riferimento ai settori produttivi indicati dal Comitato, si ritiene opportuno evidenziare i seguenti punti:

- 1) *tutti i termini di preavviso cui si fa riferimento sono validi per i lavoratori che abbiano **già superato il periodo di prova e, dunque, per un rapporto di lavoro stabile**;*
- 2) *i termini di preavviso troppo brevi, così come sono stati definiti quelli indicati dal Comitato, riguardano, nella maggior parte dei casi, **solo una parte** dei lavoratori che svolgono la propria attività nei settori merceologici citati.*

INDUSTRIA TESSILE

*Rispetto al 2009, anno in cui è stato presentato l'ultimo rapporto relativo al paragrafo 4 dell'articolo 4 della Carta Sociale, il CCNL del **settore dell'industria tessile è stato significativamente modificato e migliorato** se si parte dal presupposto che i periodi di preavviso stabiliti nel precedente contratto erano troppo brevi. In base a quanto prevede l'articolo 113 dell'ultimo C.C.N.L. della Federazione Italiana Industriali dei Tessili, sottoscritto il 2 settembre 2010, i termini di preavviso **non risultano**, infatti, **mai inferiori ad un mese** e vanno da un minimo di **1 mese di preavviso** per i lavoratori di **2°, 3° e 4° livello** che abbiano maturato **sino a 5 anni di anzianità di servizio** ad un massimo di **4 mesi** per i lavoratori di **7° e 8° livello** che abbiano maturato **oltre 10 anni di anzianità di servizio**.*

Rispetto ai 3 casi di non conformità indicati dal Comitato, ossia:

- 1) *una **settimana di preavviso non può essere considerata un periodo ragionevole per qualunque lavoratore**, sia nel caso in cui quest'ultimo abbia concluso i sei mesi di prova e sia in caso contrario;*
- 2) ***2 settimane di preavviso non possono essere considerate un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato più di sei mesi di servizio;***
- 3) ***un mese di preavviso non può essere considerato un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato cinque o più anni di servizio.***

il CCNL dell'industria tessile firmato nel 2010 prevede periodi di preavviso di maggiore durata in tutti i casi citati e cioè:

- 1) **per nessun lavoratore una settimana di preavviso;**
- 2) **da uno a 4 mesi di preavviso per i lavoratori che abbiano maturato più di sei mesi di servizio;**

- 3) **da un mese e mezzo a 3 mesi di preavviso per i lavoratori che abbiano maturato cinque o più anni di servizio.**

Di conseguenza, l'Italia E' CONFORME al paragrafo 4 dell'articolo 4 della Carta Sociale Europea nel settore dell'industria tessile.

INDUSTRIA METALMECCANICA

Nel **settore dell'industria metalmeccanica**, invece, la regolamentazione dei periodi di preavviso è sempre la stessa, anche perché attualmente è ancora in vigore il C.C.N.L. sottoscritto il 20 gennaio 2008, che è lo stesso che era in vigore all'epoca dell'ultima audizione. In base a quest'ultimo i periodi di preavviso vanno da un **minimo di 7 giorni per i lavoratori di 1° livello che abbiano maturato fino a 5 anni di anzianità di servizio ad un massimo di 4 mesi per i lavoratori di 6° e 7° livello che abbiano maturato oltre 10 anni di servizio.**

Rispetto ai 4 punti di non conformità rilevati dal Comitato, ossia:

- 1) **una settimana di preavviso non è può essere considerata un periodo ragionevole per qualunque lavoratore, sia nel caso in cui quest'ultimo abbia concluso i sei mesi di prova e sia in caso contrario;**
- 2) **nove giorni di preavviso non possono essere considerati un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato da cinque a dieci anni di servizio;**
- 3) **dodici giorni di preavviso non può essere considerata un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato più di 14 anni di servizio;**
- 4) **un mese di preavviso non può essere considerato un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato cinque o più anni di servizio**

il CCNL dell'industria metalmeccanica firmato nel 2008 in alcuni casi prevede periodi di preavviso di maggiore durata e cioè:

- 1) **una settimana di preavviso solo per i lavoratori di 1° livello (la categoria più bassa) che abbiano maturato fino a 5 anni di anzianità di servizio;**
- 2) **15 giorni di preavviso per i lavoratori di 1° livello che abbiano maturato da cinque a dieci anni di servizio; 20 giorni di preavviso per i lavoratori di 2° e 3° livello che abbiano maturato da cinque a dieci anni di anzianità di servizio e 3 mesi di preavviso per i lavoratori di 6° e 7° livello che abbiano maturato da cinque a dieci anni di anzianità di servizio e, dunque, sempre un periodo di maggiore durata rispetto ai nove giorni indicati dal Comitato;**
- 3) **20 giorni di preavviso per i lavoratori di 1° livello che abbiano maturato più di 10 anni di anzianità di servizio; 1 mese di preavviso per i lavoratori di 2° e 3° livello per i lavoratori che abbiano maturato più di 10 anni di anzianità di servizio; 2 mesi e 15 giorni di preavviso per i lavoratori di 4° e 5° livello per i lavoratori che abbiano maturato più di 10 anni di anzianità di servizio; 4 mesi di preavviso per i lavoratori di 6° e 7° livello per i lavoratori che abbiano maturato più di 10 anni di anzianità di servizio, dunque, sempre un periodo di maggiore durata rispetto ai dodici giorni indicati dal Comitato;**
- 4) **15 giorni di preavviso per i lavoratori che abbiano maturato cinque o più anni di anzianità di servizio; 20 giorni di preavviso per i lavoratori di 2° e 3° livello che abbiano maturato cinque o più anni di anzianità di servizio; 2 mesi di preavviso per i lavoratori di 4° e 5° livello che abbiano maturato cinque o più anni di anzianità di servizio; 3 mesi di preavviso per i lavoratori di 6° e 7° livello che abbiano maturato cinque o più anni di anzianità di servizio.**

Di conseguenza, l'ITALIA E' PARZIALMENTE CONFORME PER IL PRIMO ED IL QUARTO PUNTO, TOTALMENTE CONFORME PER IL SECONDO E PER IL TERZO PUNTO, al paragrafo 4 dell'articolo 4 della Carta Sociale Europea nel settore dell'industria metalmeccanica.

C'è, in ogni caso, da considerare il fatto che il CCNL dell'industria metalmeccanica è un contratto di vecchia data e si può, dunque, ben sperare che nel prossimo contratto collettivo vi saranno dei miglioramenti anche sotto il profilo dei periodi di preavviso, così com'è accaduto nel caso del CCNL dell'industria tessile.

INDUSTRIA ALIMENTARE

*Il **settore dell'industria alimentare**, infine, stabilisce maggiori differenziazioni rispetto ai due settori precedentemente citati, perché non omologa tutti i lavoratori, ma li distingue in: impiegati, intermedi ed operai. In base a quanto previsto dall'articolo 72 del C.C.N.L., sottoscritto il 22 settembre 2009, i periodi di preavviso vanno da un minimo di **6 giorni**, per gli operai **con un'anzianità fino a 4 anni compiuti** ad un massimo di **4 mesi di preavviso** per gli impiegati (categoria professionale più elevata in tale ambito merceologico) di **1° livello, con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti**.*

Rispetto ai 3 punti di non conformità rilevati dal Comitato, ossia:

- 1) una settimana di preavviso non può essere considerata un periodo ragionevole per qualunque lavoratore, sia nel caso in cui quest'ultimo abbia concluso i sei mesi di prova e sia in caso contrario;**
- 2) dodici giorni di preavviso non possono essere considerati un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato più di 14 anni di servizio;**
- 3) un mese di preavviso non può essere considerato un periodo ragionevole per i lavoratori che abbiano maturato cinque o più anni di servizio**

il CCNL dell'industria alimentare firmato nel 2009 prevede i seguenti periodi di preavviso:

- 1) 6 giorni di preavviso solo per gli operai (la categoria più bassa) con un'anzianità di servizio che non superi i 4 anni; in nessun altro caso il termine di preavviso è uguale o inferiore ad una settimana;**
- 2) 60 giorni di preavviso per i lavoratori intermedi che abbiano superato 10 anni di anzianità di servizio; 2 mesi per gli impiegati che abbiano superato i 10 anni di anzianità di servizio;**
- 3) 45 giorni di preavviso per i lavoratori intermedi che abbiano maturato da cinque a 10 anni di anzianità di servizio.**

Al riguardo si conferma quanto detto e ad oggi non sono intervenute ulteriori novità.

§.5

*Relativamente al caso di non conformità concernente **limitazioni delle trattenute sui salari**, si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 124^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 2 al 5 maggio 2011.*

Si prende atto delle osservazioni formulate nelle Conclusioni 2010 dal Comitato europeo dei diritti sociali in merito all'art. 4, par. 5, ed a tal fine, nel confermare quanto già rappresentato nel precedente rapporto del governo italiano, appare opportuno illustrare nuovamente la situazione italiana inerente la questione in oggetto.

A tal proposito, è utile qui ribadire che l'art. 36 della Costituzione italiana sancisce 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".

Detta norma, che in quanto contenuta nella Costituzione vincola la legge ordinaria che non può discostarsene, va interpretata in duplice accezione: una di ordine positivo e una di ordine negativo. Quanto alla prima, si osserva che effetto immediato dell'ora richiamata disposizione costituzionale è quello di vincolare la legge ordinaria, la contrattazione collettiva e ogni altra fonte che disciplina la materia di cui trattasi, al fine di far sì che la retribuzione erogata non sia inferiore a quella soglia che consente, appunto, al lavoratore e alla sua famiglia di poter vivere un'esistenza libera e dignitosa.

Quanto alla seconda accezione (quella negativa), va detto che laddove ci si limitasse al concetto ora espresso, saremmo di fronte ad un'applicazione e ad un'interpretazione rigidamente formalistica dell'art. 36 Costituzione, che ne tradirebbe la ratio, posto che se è vero che al lavoratore deve essere erogata una retribuzione che abbia le caratteristiche di cui sopra, è altrettanto vero che se lo Stato non vietasse di intervenire sulla retribuzione in maniera tale da decurtarla oltre la soglia di garanzia costituzionale, lo spirito della norma sarebbe, di fatto, disatteso.

Ciò però non accade, laddove l'art. 36 Costituzione non solo vincola (in positivo) all'erogazione di retribuzioni adeguate ma, al contempo, funge da argine (in negativo) a quegli istituti (quali ad es. il pignoramento) che, intervenendo a decremento delle retribuzioni, rischierebbero di privarle della loro funzione costituzionale.

Per quanto riguarda la contestazione mossa dal Comitato europeo dei diritti sociali relativamente al fatto che la normativa italiana non prevede adeguate misure atte a garantire che il salario del dipendente, decurtato delle eventuali trattenute, sia comunque sufficiente ad assicurare la sussistenza del medesimo e delle persone di cui è responsabile, si ritiene che detta osservazione non sia condivisibile in quanto, proprio ai sensi del citato art. 4, paragrafo 5, della Carta sociale europea, per garantire l'effettivo esercizio del diritto ad un'equa retribuzione, le Parti s'impegnano "ad autorizzare trattenute sui salari solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legislazione o dalla regolamentazione nazionale, ovvero da convenzioni collettive o sentenze arbitrali".

Inoltre, il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2010, ha chiesto come altri tipi di debiti, come i tributi, i debiti da pagare al datore di lavoro o allo Stato in che modo sono trattati nella pratica e come viene garantito ai dipendenti il reddito minimo.

Ciò posto, come già indicato nel precedente rapporto del governo italiano, in Italia la normativa di riferimento è contenuta nel D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180 "Testo unico delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti dalle pubbliche Amministrazioni", nell'art. 545 del codice di procedura civile e in alcune disposizioni contenute in leggi speciali. Tali norme fissano dei limiti oggettivi al pignoramento di crediti nell'espropriazione presso terzi. Inoltre, la Finanziaria 2005 (Legge n. 311/2004) ha definitivamente equiparato le disposizioni relative alla pignorabilità degli stipendi privati e di quelli pubblici.

Il principio generale prevede che tutti gli stipendi (nonché salari, pensioni, sussidi, ecc.) sono soggetti a sequestro ed a pignoramento nei seguenti limiti:

1) fino alla concorrenza di un quinto valutato al netto di ritenute, per causa di alimenti dovuti per legge;

2) fino alla concorrenza di un quinto valutato al netto di ritenute, per debiti verso lo Stato e verso gli altri enti, aziende ed imprese da cui il debitore dipende, derivanti dal rapporto d'impiego o di lavoro;

3) fino alla concorrenza di un quinto valutato al netto di ritenute, per tributi dovuti allo Stato, alle province ed ai comuni, facenti carico, fino dalla loro origine, all'impiegato o salariato;

4) Le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato.

Il pignoramento per il simultaneo concorso delle cause indicate precedentemente non può estendersi oltre alla metà dell'ammontare delle somme predette.

Restano in ogni caso ferme le altre limitazioni contenute in speciali disposizioni di legge.

Inoltre, ai sensi dell'art 546 del c.p.c., "Nel caso di pignoramento eseguito presso più terzi, il debitore può chiedere la riduzione proporzionale dei singoli pignoramenti a norma dell'art. 496³ ovvero la dichiarazione di inefficacia di taluno di essi, ...". La norma regola espressamente la facoltà del debitore di richiedere la riduzione del pignoramento eseguito presso più terzi chiedendo la riduzione proporzionale dei singoli pignoramenti a norma dell'art. 496 o la dichiarazione di inefficacia per taluni di essi.

Riguardo alla pignorabilità delle pensioni, la Corte Costituzionale, con sentenza n. 506/2002, ha stabilito l'assoluta impignorabilità "della sola parte della pensione, assegno o indennità necessaria per assicurare al pensionato mezzi adeguati alle esigenze di vita e la pignorabilità nei limiti del quinto della residua parte.

In applicazione di tale principio, nella prassi giurisprudenziale si è individuato l'ammontare assolutamente impignorabile della pensione nel cosiddetto "trattamento minimo mensile", che dovrebbe garantire al pensionato il "minimo vitale"; tale soglia è stata individuata nell'ammontare del cosiddetto trattamento minimo mensile o pensione sociale, attualmente riconosciuto con un importo che si aggira intorno ai 467 euro mensili.

Per completezza espositiva, si rappresenta altresì che la giurisprudenza di merito ha ritenuto che spetta al Giudice dell'Esecuzione l'individuazione dell'importo impignorabile della pensione, mediante un ponderato esercizio del suo potere discrezionale che sappia tuttavia tener conto sia delle ragioni del creditore che di quelle del debitore (Cfr. Trib. Bari, Sez. II, 21.03.2006).

Alla luce di quanto sopra, sebbene nella normativa italiana non siano rinvenibili norme che esplicitamente sanciscono l'importo minimo di salario o di pensione impignorabile, si ritiene che il sistema abbia al proprio interno tutta una serie di norme e istituti che non consentono una

³ Art. 496 del c.p.c. (Riduzione del pignoramento): "Su istanza del debitore o anche d'ufficio, quando il valore dei beni pignorati è superiore all'importo delle spese e dei crediti di cui all'articolo precedente, il giudice, sentiti il creditore pignorante e i creditori intervenuti, può disporre la riduzione del pignoramento".

aggressione delle retribuzioni che sia tale da ridurre le stesse al di sotto della soglia minima, atta ad assicurare la sussistenza del lavoratore e delle persone di cui è responsabile.

Si ritiene, anzi, che proprio la mancanza di un rigido parametro monetario sia una circostanza utile a consentire una valutazione costituzionalmente orientata delle singole situazioni, tale da impedire l'eccessiva decurtazione dei mezzi di sussistenza dei lavoratori.

Tra le innovazioni intervenute, nel quadriennio di riferimento, si segnala altresì un importante novità in tema di pignoramento presso terzi. Introdotta dal Decreto-Legge 2 marzo 2012, n.16 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazioni tributarie, di efficientamento e potenziamento delle procedure di accertamento), convertito in legge n. 44/2012 che ha previsto nuovi limiti in tema di pignoramento presso terzi, in particolare per il pignoramento dello stipendio e pignoramento pensione. La disposizione di riferimento nel decreto legge n. 16/2012 è l'art. 3, quinto comma, che ha introdotto l'art.72-ter (Limiti di pignorabilità) al DPR 29 settembre 1973, n. 602 (Disposizioni sulla riscossione delle imposte sul reddito) che recita testualmente: *“Le somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate dall'agente della riscossione in misura pari ad un decimo per importi fino a 2.500 euro e in misura pari ad un settimo per importi superiori a 2.500 euro e non superiori a 5.000 euro. Resta ferma la misura di cui all'articolo 545, quarto comma, del codice di procedura civile, se le somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, superano i cinquemila euro”.*

Con la direttiva di Equitalia del 7 maggio 2013, in relazione ai debiti erariali vengono dettate nuove disposizioni in materia di rateazioni, innalzando la soglia di debito per ottenere la dilazione a semplice istanza motivata. Equitalia ha innalzato da 20 mila a 50 mila euro la soglia d'importo per ottenere la rateazione automaticamente, senza la necessità di dover allegare alcuna documentazione comprovante la situazione di difficoltà economica. Per debiti oltre 50 mila euro la concessione della rateazione è subordinata alla verifica della situazione di difficoltà economica. L'Agente della riscossione analizza l'importo del debito e la documentazione idonea a rappresentare la situazione economico-finanziaria del contribuente.

Si riportano a completamento e a supporto di quanto sopra illustrato, alcune sentenze indicative degli orientamenti della giurisprudenza in materia:

Tribunale di Nola, ordinanza del 2 dicembre 2009... il criterio di contemperamento degli opposti interessi del creditore che agisce in executivis e del debitore-pensionato è stato individuato dalla Corte Costituzionale nel doppio limite posto alla affermata pignorabilità delle pensioni dei debitori esecutati: a) è pignorabile solo la quota eccedente il quantum necessario ad assicurare *“adeguati mezzi di vita”* al pensionato, b) la residua parte è pignorabile solo nei limiti di un quinto, *“secondo le regole fissate dall’art.545 c.p.c.”* , *garantisce il riconoscimento del diritto all’assistenza sociale al fine di assicurare un’esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti. Ne consegue che il pignoramento della pensione eseguito oltre i limiti consentiti è radicalmente nullo per violazione di norme imperative e la nullità è rilevabile d’ufficio senza necessità di un’eccezione o di un’opposizione da parte del debitore esecutato”*.

Corte Suprema di Cassazione, Sez.III, sentenza del 22 marzo 2011, n. 6548:
“L’impignorabilità parziale di trattamenti pensionistici, è posta a tutela dell’interesse di natura pubblicistica consistente nel garantire al pensionato i mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita (art. 38 della Costituzione) e tale finalità è ancora più marcata dopo l’entrata in vigore della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, efficace dal 1 dicembre 2009 (data in cui è entrato in vigore il Trattato di Lisbona), che, all’art 34, terzo comma, garantisce il riconoscimento del diritto all’assistenza sociale al fine di assicurare un’esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti. Ne consegue che il pignoramento della pensione eseguito oltre i limiti consentiti è radicalmente nullo per violazione di norme imperative e la nullità è rilevabile d’ufficio senza necessità di un’eccezione o di un’opposizione da parte del debitore esecutato”. L’indagine circa la sussistenza o l’entità della parte di pensione necessaria per assicurare al pensionato mezzi adeguati alle sue esigenze di vita, e come tale legittimamente assoggettabile al regime di assoluta impugnabilità con le sole eccezioni, tassativamente indicate, di crediti qualificati è rimessa, in difetto di interventi del legislatore al riguardo, alla valutazione in fatto del giudice dell’esecuzione.

Conseguentemente la Cassazione ha ritenuto incensurabile la motivazione del giudice del merito, che riconduceva alla comune esperienza l’insufficienza dell’importo di € 303,25 mensili a garantire le minime esigenze di vita di un pensionato, tenuto conto degli esborsi per l’alimentazione indispensabile per sopravvivere, per il vestiario e per l’abitazione; la disponibilità dell’immobile e consumi ordinar di luce, acqua e gas, anche se nei limiti della soglia minima dell’esigenza dignitosa; evidenziando che il mero parametro della pensione minima deve ritenersi insufficiente, in quanto rispondente ad esigenze diverse (tra cui evidentemente quelle di finanza pubblica) diverse da quelle del bilanciamento tra esigenze di vita del debitore ed esigenze di tutela del credito.

Tribunale della Spezia, orientamento del 9 novembre 2011 (i criteri che adotteranno i giudici dell’esecuzione presso il Tribunale della Spezia nella determinazione della parte di retribuzione tale da assicurare mezzi adeguati alle esigenze di vita e dunque assoggettabile a regime di assoluta impignorabilità). :

A tal fine, secondo il Tribunale della Spezia:

- è necessario riferirsi ad un parametro di riferimento oggettivo, quale il trattamento minimo mensile stabilito dall'INPS come minimo pensionistico (Circolare dell'Inps n.16 del 2/2/2010 ha stabilito, per l'anno 2010, che il trattamento minimo mensile di pensione è di € 460,97) quale limite di somma impignorabile, sempre consentendo al creditore il pignoramento del residuo reddito secondo le regole ordinarie (di regola nei limiti di un quinto, salvo il caso di crediti qualificati);
- il debitore può tuttavia provare che il minimo vitale in concreto è superiore a detto importo (trattamento minimo pensionistico da parte dell'INPS) in relazione a dedotte e documentate maggior esigenze di vita; quali spese per la locazione dell'immobile (da provarsi mediante produzione del contratto di locazione); consumi di luce acqua e gas, fabbisogni alimentari e di vestiario (a tal fine è sufficiente un apprezzamento in termini presuntivi da parte del G.E.);
- in difetto di detto onere probatorio il G.E. deve attenersi al rispetto del limite di € 460,97 (somma impignorabile), consentendo sempre il pignoramento del residuo reddito secondo le regole ordinarie (di regola, e salve le ipotesi di crediti qualificati, nei limiti di un quinto).

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

