

ARTICOLO 4 CARTA SOCIALE EUROPEA

Nel dare riscontro alle osservazioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CEDS) in merito all'applicazione dell'art 4 della Carta Sociale Europea, concernente il "Diritto ad un'equa retribuzione", si rappresenta quanto segue.

➤ ART. 4, PARAGRAFO 1

Con riferimento all'art. 4§1 della Carta, in materia di "retribuzione dignitosa", il Comitato sottolinea che, al fine di garantire un tenore di vita dignitoso conforme allo spirito dell'articolo 4§1 della Carta, il salario non deve essere inferiore alla soglia minima, fissata nel 50% della retribuzione media netta.

Si rappresenta che in Italia non esiste ancora una legge nazionale che disciplini il salario minimo, ma soltanto delle previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali (CCNL). Stando alla stima del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), attualmente sono in vigore circa 888 contratti collettivi nazionali; tuttavia non è obbligatoria la stipula di contratti collettivi e gli stessi non hanno efficacia *erga omnes*, ma soltanto per le parti che li hanno sottoscritti, pertanto esistono imprese o tipologie di contratti di lavoro individuali a cui non è applicabile nessun contratto collettivo.

Considerata la situazione, anche in Italia si è posto il problema dei **working poors**, lavoratori il cui reddito è inferiore alla soglia di povertà relativa, magari perché lavorano a tempo parziale, pur essendo regolarmente occupati. Secondo l'ultimo report di *"In-work poverty in the EU"* in Italia l'11,7% dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali. Per tali motivi, alcune forze politiche, ancora prima della proposta europea in merito, hanno proposto l'introduzione del salario minimo nazionale con l'obiettivo di superare lo schema dei contratti collettivi nazionali e disciplinare la soglia minima con legge nazionale.

Il salario minimo era stato previsto nel Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015), ma poi è rimasto escluso dai decreti attuativi. L'articolo 1, comma 7, lettera g) della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, prevedeva l'introduzione di un "compenso orario minimo" da applicare nei settori non coperti da contrattazione collettiva.

Attualmente nel nostro paese non esiste una forma di protezione sociale *"sine die"* per le fasce sociali che vivono al di sotto della soglia di povertà. Dopo un certo periodo di copertura tramite gli ammortizzatori sociali, queste persone e famiglie non hanno nessun sostegno, fatta eccezione per il **reddito di cittadinanza**, misura introdotta nel 2019 su tutto il territorio nazionale e modificata dalla Legge di bilancio per il 2022.

Di seguito si riportano i dati forniti dall'INPS nel rapporto annuale 2021, analizzati dalla Commissione Lavoro del Senato, relativi ad alcuni CCNL di settore con le relative retribuzioni:

- **turismo:** trattamento orario minimo è pari a 7,48 euro;
- **cooperative nei servizi socio – assistenziali:** importo orario minimo pari a 7,18 euro;
- **aziende dei settori dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale e del turismo:** minimo orario contrattuale pari a 7,28 euro;
- **settore tessile e dell'abbigliamento:** retribuzione minima pari ad 7,09 euro;
- **servizi socio-assistenziali:** minimo retributivo orario pari a 6,68 euro;
- **imprese di pulizia e dei servizi integrati o dei multiservizi:** minimo retributivo orario pari a 6,52 euro. Tale CCNL non viene rinnovato da oltre sette anni;
- **vigilanza e dei servizi fiduciari,** non rinnovato dal 2015: minimo salariale pari a 4,60 euro all'ora per il comparto dei servizi fiduciari e poco superiore a 6 euro per i servizi di vigilanza privata.

Ad oggi è in corso di valutazione al Senato il **disegno di legge n. 2187 sul salario minimo**. Tale norma, in fase di discussione, valorizza i contratti collettivi "leader", ossia quelli siglati dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Inoltre, a ulteriore garanzia del riconoscimento di una giusta retribuzione, introduce una soglia minima di 9 euro all'ora, in linea con i parametri di adeguatezza indicati

dalla Commissione europea. In più l'Italia deve fare i conti anche con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che mette in primo piano la parità e l'adeguatezza salariale, erogando molti fondi per questo ambito di azione legislativa.

Il Ministero del Lavoro ha individuato 11 progetti da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia. Tra questi vi è la garanzia di livelli di reddito adeguati, attraverso l'istituzione di un salario minimo orario. Tale limite deve essere, secondo le linee del PNRR, modulato dalla contrattazione collettiva e ancorato a una detassazione dei rinnovi dei CCNL. A questo meccanismo dovrebbero accompagnarsi premi ai lavoratori in funzione dei risultati raggiunti e incentivi fiscali per le nuove assunzioni. Su tale tema è già intervenuta la Legge di Bilancio 2022.

Parallelamente, il Ministero ha in programma una rivisitazione della disciplina degli ammortizzatori sociali, come già prevista in parte in Legge di Bilancio.

➤ **ART. 4, PARAGRAFO 2**

Per quanto concerne **l'art. 4§2, in materia di maggiorazioni retributive per lavoro straordinario** – su cui il CEDS reputa l'ordinamento italiano conforme alla carta sociale europea – non vi sono novità normative rispetto all'ultimo rapporto del 2013, che si allega (ALLEGATO 1).

La fonte normativa che disciplina il lavoro straordinario è il Decreto Legislativo n. 66/2003, che all'art. 1 definisce "lavoro straordinario" il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali. I **contratti collettivi** possono disciplinare le modalità di esecuzione del lavoro straordinario e i limiti massimi.

In mancanza della disciplina del contratto collettivo, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso:

- soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore;
- entro 250 ore annuali.

Salvo disposizione contraria del contratto collettivo, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

- casi di **eccezionali esigenze tecnico-produttive**, impossibili da fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di **forza maggiore** o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un **pericolo** grave e immediato oppure a un **danno** alle persone o alla produzione;
 - **eventi particolari**, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse. In quest'ultimo caso, gli eventi indicati devono essere comunicati in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa).

Il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione che varia in relazione alla contrattazione collettiva ed alla collocazione temporale dello stesso (lavoro straordinario notturno, festivo, oltre le 48 ore settimanali, ecc..).

La giurisprudenza ha individuato come basi di calcolo della suddetta maggiorazione: la paga base; contingenza e scatti di anzianità; maggiorazione per lavoro a turni; ratei delle mensilità aggiuntive (Cass. Sez. Unite n. 1889/1982); premi di produzione (Cass. n. 3110/1984). Non possono essere, invece, usati come base di calcolo la maggiorazione per lavoro domenicale e l'EDR (elemento distinto della retribuzione).

A titolo esemplificativo, il CCNL Commercio, che è uno dei più utilizzati, prevede le seguenti maggiorazioni:

- 15% per lo straordinario prestato dalla 41esima alla 48esima ora settimanale;
- 20% per lo straordinario oltre le 48 ore settimanali;
- 50% per lo straordinario notturno;
- 30% per lo straordinario festivo.

È possibile che il contratto individuale preveda un orario di lavoro ordinario inferiore al limite legale di 40 ore o all'eventuale limite più basso previsto dal contratto collettivo: in questo caso, se il lavoratore effettua la prestazione oltre l'orario concordato nel contratto individuale di lavoro, sebbene non superi i limiti

legali o del CCNL, dovrà essere pagato con la maggiorazione prevista per lo straordinario. Si può fare eccezione solo se esiste un accordo fra le parti che contempla il prolungamento dell'orario normale contrattuale, fino al limite massimo fissato dalla legge o pattuito in sede collettiva.

Non spetta lo straordinario in caso di retribuzione a cottimo, per la quantità di lavoro eccedente il ritmo produttivo, ma eseguita entro il normale orario lavorativo.

Il lavoro straordinario può essere svolto regolarmente e continuativamente (cosiddetto straordinario continuativo); resta, tuttavia, l'eccezionalità della prestazione, per cui la maggiorazione va sempre riconosciuta. Se lo straordinario è svolto in modo continuativo, la maggiorazione può essere corrisposta in maniera forfettaria: l'importo, però, non può essere inferiore rispetto alla maggiorazione normalmente riconosciuta per lo straordinario. Inoltre, quando le parti stabiliscono la forfettizzazione, deve essere indicato il limite massimo delle ore di lavoro che il dipendente è tenuto a prestare, poiché la retribuzione forfettaria non può essere indipendente dalle ore di lavoro svolte.

Alcuni contratti collettivi consentono la fruizione di riposi compensativi per il lavoro straordinario prestato, in alternativa o in aggiunta al pagamento delle maggiorazioni. In molti casi i CCNL prevedono l'istituzione di una "banca ore", che consiste nell'accantonamento su un conto individuale delle ore prestate in più rispetto all'orario normale, alla quale si può attingere per fruire dei riposi compensativi.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario si prescrivono in 5 anni (Cass. n. 947/2010 e n. 40925/2010).

➤ **ART. 4, PARAGRAFO 3**

In merito all'**art. 4§3, relativo alla non discriminazione retributiva tra uomini e donne**, il Comitato evidenzia che la parità di trattamento tra donne e uomini di cui all'art. 20 della Carta Sociale include anche la parità retributiva per un lavoro di pari valore. Di solito i confronti retributivi vengono effettuati tra lavoratori e lavoratrici della stessa impresa/società; tuttavia ci sono situazioni in cui il confronto retributivo dovrebbe essere fatto tra lavoratori di diverse società/impresе, in particolare quando: le norme statutarie si applicano alle condizioni lavorative e retributive in più di una società; nei casi in cui più imprese siano soggette al medesimo contratto collettivo di lavoro; le condizioni di lavoro siano stabilite a livello centrale per più di una società all'interno di una holding o gruppo societario.

Il CEDS ritiene che questa interpretazione del principio di parità oltre i confini aziendali valga, *mutatis mutandis*, anche per l'articolo 4§3 e che, quindi, nei contenziosi sulla parità retributiva sia possibile fare confronti di retribuzione e posti di lavoro al di fuori dell'azienda direttamente interessata.

In proposito, si ricorda preliminarmente che il comma 1 dell'articolo 28 del Codice delle Pari Opportunità (D. lgs. 198/06) vieta *"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"*. Il comma 2 del medesimo articolo aggiunge che *"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"*.

Con specifico riferimento ai contenziosi, l'articolo 40 del suddetto Codice prevede che chi agisce per la dichiarazione di una discriminazione di genere deve fornire elementi di fatto *"desunti anche da dati di carattere statistico"*, relativi anche ai regimi retributivi. In sede di giudizio, poi, vale il generale principio del libero convincimento del giudice in ordine alla valutazione degli elementi probatori, che potrebbero essere riferiti anche a lavoratori di diverse società/impresе tra loro collegate o soggette al medesimo contratto collettivo di lavoro.

Sul punto si segnala la recente sentenza della Corte di Giustizia europea (C-624/2019 – Tesco stores Ltd) che, nel tentativo di definire il concetto di *"lavoro di pari valore"* di cui all'art. 157 TFUE, ha ammesso la possibilità di una comparazione tra i trattamenti retributivi di lavoratori impiegati in stabilimenti diversi allorché le condizioni retributive siano riconducibili ad *"un'unica fonte"* quale, ad esempio, uno stesso datore di lavoro o uno stesso accordo collettivo (cfr., in particolare, il paragrafo 36: *" (...) una situazione in cui le*

condizioni di retribuzione di lavoratori di sesso diverso che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore possono essere ricondotte a un'unica fonte rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 157 TFUE (...) il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori possono essere messi a confronto sulla base di tale articolo, anche qualora questi ultimi svolgano la propria attività lavorativa presso stabilimenti diversi").

Rispetto agli elementi probatori, si sottolinea che il nostro ordinamento fornisce un valido strumento per desumere elementi di carattere statistico in ambito aziendale: il Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46, decreto legislativo n.198/2006) che le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, sono tenute a redigere ogni due anni e che contiene, per l'appunto, anche i dati sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, disaggregate per genere oltre che per qualifica professionale. Una nuova legge approvata il 27 ottobre 2021 – ancora in corso di pubblicazione – ha previsto che a questo adempimento siano tenute tutte le aziende con più di 50 dipendenti. La riduzione della soglia occupazionale di riferimento determina, di conseguenza, un sensibile ampliamento del numero di imprese interessate.

Tra l'altro l'art. 47 del D.L. 77/2021 convertito con modificazioni nella legge 108 del 2021, ha rafforzato ulteriormente questi meccanismi di trasparenza, prevedendo che anche le aziende che impiegano almeno quindici dipendenti – qualora intendano stipulare contratti pubblici finanziati con le risorse previste dal *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, di cui al regolamento (UE) 2021/241 – siano tenute alla presentazione di una analoga relazione sulla situazione di genere.

Sempre sul tema della parità uomo donna, si evidenzia che per la prima volta l'Italia, in pieno accordo con le linee guida europee, ha predisposto la prima Strategia Nazionale per la parità di genere (2021-2026) al fine di sistematizzare un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere. La Strategia è stata presentata, tramite un'informativa in sede di Conferenza Unificata e in Consiglio dei Ministri in data 5 agosto 2021, per una condivisione collegiale a livello istituzionale del documento strategico.

La Strategia si fonda su alcuni assi prioritari, che definiscono indicazioni di direzionalità e forniscono una lettura dello stato attuale del paese, ponendo passo dopo passo degli obiettivi. Si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e sarà, dunque, utile e importante come strumento di slancio e inquadramento di sistema, ma anche di verifica e monitoraggio dello stesso piano che si pone obiettivi molto significativi in tema di parità. Per l'adozione della Strategia, il Dipartimento per le pari opportunità ha attivato un percorso ampio e partecipato, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, così come delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.

Il primo passo che si è reso necessario è stata la piena comprensione della situazione italiana, che è stata analizzata in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea, per garantire una confrontabilità tra paesi con simili contesti culturali e approcci legislativi e, allo stesso tempo, con situazioni di Paesi più meritevoli riguardo la parità di genere, avendo già affrontato percorsi di cambiamento nella direzione auspicata. I dati presi a riferimento per l'analisi provengono principalmente dal Gender Equality Index, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE).

Come noto, l'Indice attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini studiati da EIGE. L'analisi e la Strategia si concentrano sui cinque domini dove il divario italiano rispetto agli altri paesi e/o il progresso degli ultimi anni risulta più significativo:

1. Lavoro (riguardante la condizione lavorativa),
2. Reddito (riguardante la condizione economica e reddituale),
3. Competenze (riguardante il mondo dell'istruzione e della formazione),
4. Tempo (riguardante l'impegno extra-lavorativo),
5. Potere (riguardante le posizioni di leadership).

I dati presentati dall'Indice sono antecedenti alla pandemia di CoViD-19, il cui impatto complessivo sulla condizione femminile e le potenziali opportunità emerse sono ancora in corso di evoluzione e misurazione.

L'Italia risulta oggi al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni. Questo significativo avanzamento è dovuto principalmente al miglioramento nella dimensione del Potere, ovvero delle "posizioni di leadership", che si traduce nella presenza femminile in posizioni apicali, grazie a diversi fattori, il principale dei quali è sicuramente l'applicazione della Legge Golfo-Mosca del 2011.

1. LAVORO

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa: l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile (oltre 20 punti percentuali), in particolar modo per le donne madri. Particolarmente critica appare la situazione femminile nel mondo dell'imprenditoria: a oggi risultano essere poco più di un milione le imprese femminili, pari al 22% del totale imprese in Italia. Le misure mirano a:

- creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo.

- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili.

2. REDDITO

Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. Nel corso dell'attuazione della Strategia tale fenomeno verrà monitorato anche attraverso specifici strumenti ed eventuali indicatori dedicati, quali ad esempio l'Equal pay.

Gli obiettivi sono finalizzati a ridurre i differenziali retributivi di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

3. COMPETENZE

In termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III livello), l'Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri. Se le donne sono il genere di gran lunga più rappresentato tra i laureati nelle discipline di insegnamento, psicologico e giuridico, nei percorsi di studio STEM il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%. La disparità di genere si evidenzia anche nella carriera accademica, infatti in Italia solo l'11% dei professori ordinari è donna. Gli obiettivi mirano a:

- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico.

- Promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.

4. TEMPO

La dimensione che descrive l'impiego del tempo, in particolar modo di quello non remunerato dedicato alle attività di cura della casa o della famiglia/degli altri e alle attività sociali e ricreative, mostra l'Italia al 17° posto, con uno squilibrio significativo rispetto al tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa rispetto agli uomini (l'Italia è ultima in Europa in questa categoria) e una situazione opposta per le attività di svago. Gli obiettivi mirano a promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.

5. POTERE

La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca. E' tuttavia ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge e rimangono significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura. L'obiettivo è volto a sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

Partendo dalle priorità strategiche, viene definito un insieme di indicatori volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere. Per tali indicatori, oltre al valore attuale, viene identificato anche un valore target, ovvero l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere, entrambi strumenti volti a guidare l'azione di governo e monitorare in ultima istanza l'efficacia di tutte le iniziative.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopradescritti, la Strategia definisce le specifiche misure da adottare, individuandone alcune di natura trasversale e poi quelle concernenti le cinque priorità strategiche. Queste misure fanno in alcuni casi riferimento, valorizzandole, alle attività parlamentari e governative che congiuntamente a quanto previsto dal PNRR e dalla politica di coesione contribuiranno al raggiungimento dei target posti dalla presente Strategia. È il caso, ad esempio, della legge delega sul cd Family Act, e dei pareri resi dal Parlamento sulla proposta di direttiva europea volta a rafforzare la parità retributiva tra uomini e donne, nonché del disegno di legge recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, approvato in via definitiva il 26 ottobre 2021 dal Parlamento, teso a favorire la parità retributiva tra i sessi e sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La Strategia per la parità di genere agisce in un orizzonte temporale che si concluderà nel 2026 ed intende produrre cambiamenti di natura strutturale e duratura. L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire: guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

Le misure previste dalla Strategia saranno attuate dalle Amministrazioni centrali, dalle Regioni e dagli enti locali, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento.

Con specifico riferimento al tema della non discriminazione retributiva tra uomini e donne, di cui all'art. 4 della Carta Sociale Europea, come già evidenziato, la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021

– 2026 ha dato notevole rilevanza al tema della promozione dell'*Equal pay (for work of equal value)* nell'ambito del grande impegno dedicato alla riduzione del *gap* di genere per quanto riguarda l'accesso, le condizioni e la retribuzione in ambito lavorativo.

Oltre a prevedere il calcolo di differenziali retributivi di genere per alcuni settori in cui il *gap* è particolarmente elevato, la Strategia prevede l'elaborazione di specifici indicatori che tengano conto dei diversi fattori che influenzano il divario retributivo di genere. Tali indicatori saranno funzionali all'implementazione di sistemi di misurazione di Equal pay a livello aziendale.

A tal fine saranno necessari studi preliminari volti, in primo luogo, a individuare gli indicatori più adatti per la misurazione dell'*Equal pay*, articolati secondo le diverse caratteristiche che incidono sulla retribuzione dei lavoratori (posizione, qualifica, anzianità); ed in secondo luogo a definire una misura di sintesi unica degli indicatori individuati. Tale misura dovrà essere calcolata dalle aziende private e condivisa (ad esempio tramite pubblicazione sul sito internet aziendale).

A supporto delle aziende la Strategia prevede, infine, che siano messi a loro disposizione strumenti tecnici di riferimento per il calcolo degli indicatori e dell'indice di sintesi.

Nell'ambito del filone di interventi e studi incentrati sulla promozione dell'*Equal pay*, potranno trovare spazio metodologie che consentiranno di ampliare l'orizzonte delle misurazioni al di fuori dell'ambito aziendale, consentendo confronti tra situazioni di aziende diverse, nella direzione delle priorità espresse dal CEDS.

➤ **ART. 4, PARAGRAFO 4**

Con riguardo all'**art. 4§4, relativo al ragionevole preavviso di cessazione del rapporto di lavoro**, il CEDS ritiene che l'ordinamento italiano non sia conforme alla Carta Sociale Europea nella parte in cui, in alcuni settori – in particolare tessile, alimentare e meccanico – non sono previsti dei ragionevoli termini di preavviso in relazione all'anzianità di servizio dei lavoratori. Il Comitato chiede, quindi, che nel presente rapporto siano fornite informazioni sulle indennità previste dalla legge o dai contratti collettivi in caso di licenziamento. Chiede, inoltre, chiarimenti sul compenso previsto dagli artt. 8 e 9 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

Il CEDS ribadisce che le tutele sul preavviso di licenziamento e le relative indennità economiche spettino a tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che abbiano un contratto a tempo determinato o indeterminato e indipendentemente dal motivo della cessazione del rapporto di lavoro. Il Comitato chiede, infine, chiarimenti sul concetto di colpa grave quale unica causa di risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

Con riferimento al **periodo di preavviso disciplinato in alcuni CCNL** si osserva quanto segue.

La determinazione del periodo di preavviso di licenziamento è rimessa alle parti sociali, le quali lo fissano esercitando la propria autonomia contrattuale, ai sensi dell'art. 2118, comma 1, del Codice civile.

Tale disposizione stabilisce, inoltre, che in mancanza di preavviso, al lavoratore è dovuta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso e che detta indennità spetti anche nel caso di morte del lavoratore (commi 2 e 3).

In ossequio al principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 della Carta costituzionale, le parti sono libere di disciplinare i diversi istituti lavoristici rispetto ai quali non sussistano espressi limiti legali. I CCNL vengono rinnovati, di norma, ogni tre anni tanto per la parte normativa, quanto per la parte economica.

In merito alla durata del preavviso, non registrandosi modifiche nei nuovi CCNL dei settori considerati (tessile, alimentare e metalmeccanico), è da ritenersi che le parti sociali stipulanti abbiano ritenuto adeguati i periodi già fissati rispetto ai diversi livelli di inquadramento contrattuale e non abbiano ravvisato criticità applicative al riguardo.

In caso di licenziamento nullo o illegittimo, al lavoratore devono essere corrisposte **indennità** il cui importo è differenziato a seconda del tipo di vizio riscontrato nel licenziamento e della disciplina applicabile

al rapporto di lavoro, desumibile dalla data dell'assunzione. Per la quantificazione di detta indennità si rinvia a quanto previsto dall'art. 8 della legge n. 604/1966 e dall'art. 18 della legge n. 300/1970 per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 (applicabili, rispettivamente, ai datori di lavoro con meno o più di 15 dipendenti), nonché dal decreto legislativo n. 23/2015 per coloro che siano stati assunti in data successiva. In alcuni casi (es. licenziamento discriminatorio), l'indennità si accompagna al diritto per il lavoratore ingiustamente licenziato di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

Con riferimento alle informazioni richieste dal Comitato in merito all'art. 9 della legge n. 604/1966, la disposizione in esame stabilisce che: *“L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Questa indennità è ora sostituita dal **trattamento di fine rapporto**, disciplinato dall'**art. 2120 del Codice civile** (come modificato dalla legge n. 297/1982), che va corrisposto al lavoratore in ogni ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro. Il criterio di calcolo consiste nella somma, per ciascun anno di servizio, di una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5; la retribuzione annua comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale (cfr. commi 1 e 2 dell'art. 2120). E', inoltre, previsto un meccanismo di rivalutazione annuale del trattamento di fine rapporto (comma 4).

Nell'ordinamento italiano l'unica ipotesi che consente lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro è la **giusta causa** di licenziamento, fattispecie che viene integrata, secondo la previsione dell'art. 2119 del Codice civile, ogni qualvolta sia posta in essere una condotta tanto grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, in quanto il comportamento del lavoratore è tale da causare un grave danno al datore di lavoro o alla sua azienda, ledendo così irrimediabilmente il nesso fiduciario sotteso al rapporto di lavoro. Tale comportamento può essere realizzato in modo intenzionale dal lavoratore o può dipendere da grave imperizia, imprudenza o negligenza dello stesso: nel primo caso il comportamento sarà qualificato da **dolo** – riscontrabile, ad esempio, nell'ipotesi in cui il lavoratore aggredisca il datore o i colleghi di lavoro, provochi volontariamente un danno all'azienda o divulghi un segreto d'ufficio – mentre nella seconda ipotesi è caratterizzato dall'elemento della **colpa grave**.

Secondo la Cassazione (sentenza n. 13512/2016), al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, posto che anche un comportamento di natura colposa può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto (nel caso di specie la Suprema Corte ha ritenuto integrata la giusta causa di licenziamento nel comportamento di un dipendente di banca che aveva compiuto operazioni senza autorizzazione, pur senza appropriarsi delle somme).

Per Cassazione n. 19305/2019 è legittimo il licenziamento per colpa grave del lavoratore addetto a funzioni di vigilanza che, con recidiva, abbia abbandonato l'auto di servizio davanti alla filiale di una banca, interrompendo il servizio di vigilanza senza chiedere l'autorizzazione alla centrale operativa.

➤ **ART. 4, PARAGRAFO 5**

Con riferimento all'**art. 4§5 della Carta, concernente i limiti alle detrazioni salariali**, il Comitato europeo dei diritti sociali ha rilevato che la normativa italiana non prevede adeguate misure atte a garantire che le retribuzioni di livello più basso, decurtate dalle eventuali trattenute, siano comunque sufficienti ad assicurare la sussistenza dei lavoratori e delle persone a loro carico: chiede pertanto chiarimenti sul punto.

Al riguardo, rispetto al precedente rapporto del 2013, si rilevano le seguenti modifiche del quadro normativo italiano di riferimento.

Con il decreto legge 27 giugno 2015, n. 83 *“Misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria”* – convertito dalla legge 6 agosto 2015, n. 132 – sono state introdotte importanti novità sul pignoramento della pensione, dello stipendio e di altre somme ad essi assimilati (TFR, risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, assegni di quiescenza, salari, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego).

In particolare, l'art. 13, comma 1, lettere l) e m), ha rivisto gli art. 545 e 546 del Codice di procedura civile, modificando i limiti di pignorabilità degli stipendi e delle pensioni per tener conto di un minimo vitale parametrato all'assegno sociale (il cosiddetto minimo vitale impignorabile).

Il pignoramento che violi i nuovi limiti legali è inefficace per la parte eccedente detti valori. L'inefficacia è rilevabile anche d'ufficio dal Giudice dell'esecuzione.