

ARTICOLO 4

Diritto ad un'equa retribuzione

§.1

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

Si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 117^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 13 al 16 maggio 2008.

“Nel precedente rapporto del governo italiano sull’articolo 4§1 era stata fornita una tabella contenente sia la retribuzione linda annua 2005 sia quella al netto di imposte e contributi. Al riguardo, si fa presente che la retribuzione netta indicata in tabella è quella risultante da uno studio condotta del Ministero del lavoro sulla base di dati forniti dall’ISTAT in merito alle retribuzioni contrattuali e circoscritte solo all’anno 2005.

Si riportano, di seguito, le tabelle con le retribuzioni contrattuali lorde e nette, indicanti sia il salario medio sia quello minimo, elaborate dall’ISTAT sulla base di un lavoratore senza carichi di famiglia, riguardanti il periodo 2001-2005.

Si fa presente che i dati sui salari minimi sono puramente indicativi in quanto, come rilevato in varie occasioni, i salari delle varie categorie di lavoratori in Italia sono concordati mediante contrattazione collettiva nazionale, a cui la legge stessa rimanda. “

Le retribuzioni contrattuali lorde e nette dei principali settori lavorativi riguardanti il periodo 2006-2008 sono riportate di seguito a quelle precedenti. Si tratta di elaborazioni su dati ISTAT calcolate sulla base di un lavoratore senza carichi di famiglia. Allo stato attuale, non si è in grado di fornire indicazioni concernenti il salario minimo.

DESCRIZIONE	2001	2002	2003	2004	2005
Retribuzione contrattuale lorda (1)					
AGRICOLTURA	13.755	13.943	14.452	14.566	15.305
INDUSTRIA	17.299	17.767	18.222	18.788	19.336
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	18.798	19.207	19.643	20.123	20.884
Commercio, alberghi e pubblici esercizi	16.987	17.459	17.841	18.253	19.095
Trasporti, comun. e attivita' connesse	20.317	20.459	20.893	21.606	22.169
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	20.520	20.645	21.038	21.872	22.477
ATTIVITA' CONNESSE AI TRASPORTI	19.275	19.509	20.153	20.242	20.594
Credito e assicurazioni	29.564	30.172	30.946	31.448	32.440
SERVIZI PRIVATI ALLE IMPRESE	16.514	16.977	17.392	17.798	18.540
SERVIZI PRIVATI ALLE FAMIGLIE	16.620	17.079	17.424	17.772	18.419
ATTIVITA' RADIOTELEVISIVE	19.339	19.648	20.198	20.580	21.402
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	20.618	20.851	21.181	21.856	22.375
Totale	18.434	18.817	19.238	19.782	20.404
Contributi a carico del lavoratore (2)					
AGRICOLTURA	1.222,8	1.239,5	1.284,7	1.294,9	1.360,6
INDUSTRIA	1.537,9	1.579,4	1.619,9	1.670,2	1.719,0
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	1.671,1	1.707,5	1.746,2	1.789,0	1.856,6
Commercio, alberghi e pubblici esercizi	1.510,2	1.552,1	1.586,0	1.622,7	1.697,6
Trasporti, comun. e attivita' connesse	1.806,2	1.818,8	1.857,4	1.920,8	1.970,8
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	1.824,3	1.835,3	1.870,2	1.944,4	1.998,2
ATTIVITA' CONNESSE AI TRASPORTI	1.713,5	1.734,3	1.791,6	1.799,5	1.830,8
Credito e assicurazioni	2.628,3	2.682,3	2.751,1	2.795,7	2.883,9
SERVIZI PRIVATI ALLE IMPRESE	1.468,1	1.509,3	1.546,1	1.582,3	1.648,2
SERVIZI PRIVATI ALLE FAMIGLIE	1.477,5	1.518,3	1.548,9	1.580,0	1.637,4
ATTIVITA' RADIOTELEVISIVE	1.719,2	1.746,7	1.795,6	1.829,6	1.902,6
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1.832,9	1.853,6	1.883,0	1.943,0	1.989,2
Totale	1.638,8	1.672,8	1.710,3	1.758,6	1.813,9
Base imponibile ai fini fiscali (1)-(2)					
AGRICOLTURA	12.532,0	12.703,5	13.166,9	13.271,2	13.944,0
INDUSTRIA	15.761,1	16.187,1	16.601,9	17.117,6	17.616,9
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	17.126,7	17.499,5	17.896,5	18.334,2	19.027,1
Commercio, alberghi e pubblici esercizi	15.477,0	15.906,5	16.254,5	16.630,1	17.397,5
Trasporti, comun. e attivita' connesse	18.510,6	18.640,5	19.035,7	19.685,2	20.198,2
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	18.696,0	18.809,6	19.167,4	19.927,9	20.478,3
ATTIVITA' CONNESSE AI TRASPORTI	17.561,1	17.774,2	18.361,7	18.442,7	18.763,5
Credito e assicurazioni	26.936,0	27.489,9	28.195,3	28.652,0	29.555,8
SERVIZI PRIVATI ALLE IMPRESE	15.045,6	15.468,0	15.845,8	16.215,8	16.891,5

SERVIZI PRIVATI ALLE FAMIGLIE	15.142,3	15.560,8	15.874,6	16.192,3	16.781,5
ATTIVITA' RADIOTELEVISIVE	17.619,8	17.900,9	18.402,7	18.750,6	19.498,9
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	18.785,1	18.997,2	19.298,0	19.912,5	20.386,1
Totale	16.795,5	17.143,7	17.528,1	18.023,4	18.590,0

Retribuzioni contrattuali nette (*)

AGRICOLTURA	10.521,9	10.612,6	11.329,5	11.401,7	11.867,0
INDUSTRIA	12.874,0	13.111,2	13.705,4	14.062,0	14.407,4
SERVIZI DESTINABILI ALLA VENDITA	13.790,3	13.987,9	14.600,8	14.903,5	15.382,8
Commercio, alberghi e pubblici esercizi	12.733,6	12.923,8	13.465,1	13.724,9	14.255,7
Trasporti, comun. e attivita' connesse	14.718,9	14.750,1	15.388,7	15.795,9	16.192,7
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	14.843,3	14.863,1	15.477,8	15.945,0	16.386,5
ATTIVITA' CONNESSE AI TRASPORTI	14.081,8	14.171,4	14.922,5	14.978,5	15.200,4
Credito e assicurazioni	20.269,1	20.558,2	21.024,1	21.304,6	22.423,2
SERVIZI PRIVATI ALLE IMPRESE	12.409,7	12.680,5	13.182,4	13.438,4	13.905,7
SERVIZI PRIVATI ALLE FAMIGLIE	12.482,3	12.692,9	13.202,3	13.422,1	13.829,6
ATTIVITA' RADIOTELEVISIVE	14.121,1	14.256,1	14.950,9	15.191,5	15.709,1
ATTIVITA' PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14.903,1	14.988,4	15.558,1	15.935,6	16.322,7
Totale	13.568,1	13.750,3	14.346,0	14.688,5	15.080,4

(*) Per quanto riguarda le imposte addizionali per convenzione si è adotta l'aliquota complessiva dell'1,2% ad eccezione dell'anno 2001 per il quale si è considerata solo una aliquota convenzionale pari a 0,9%

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

ANNO 2006

Settori	Retribuzione annua linda	Retribuzione annua netta	Dipendenti stimati dicembre 2005
AGRICOLTURA	14.983,66	11.865,51	366.712
Industria in senso stretto	20.216,49	15.156,34	4.313.776
Edilizia	20.517,85	15.366,46	705.450
SERVIZI PRIVATI	20.989,00	15.657,95	4.650.598
ATTIVITA' PUBBLICA			
AMMINISTRAZIONE*	25.047,05	18.243,22	3.030.054
Totale	21.481,02	15.969,68	13.066.590

stimato sulla base dei dipendenti della base 2005

*Per i contributi nella pubblica amministrazione sono stati considerate le aliquote relative a FPLD (8,75) più il fondo credito (0,35), al netto di tutte le altre aliquote diverse da comparto a comparto

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

ANNO 2007

	Retribuzione annua linda	Retribuzione annua netta	Dipendenti stimati dicembre 2005
AGRICOLTURA	15.525,10	12.263,91	366.712
Industria in senso stretto	20.787,61	15.561,17	4.313.776
Edilizia	21.362,30	15.941,78	705.450
SERVIZI PRIVATI	21.366,32	15.933,90	4.650.598
ATTIVITA' PUBBLICA			
AMMINISTRAZIONE*	25.404,62	18.526,19	3.030.054
Totale	21.947,57	16.309,41	13.066.590

stimato sulla base dei dipendenti della base 2005

*Per i contributi nella pubblica amministrazione sono stati considerate le aliquote relative a FPLD (8,80)

più il fondo credito (0,35), al netto di tutte le altre aliquote diverse da comparto a comparto.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

ANNO 2008

	Retribuzione annua linda	Retribuzione annua netta	Dipendenti stimati dicembre 2005
AGRICOLTURA	15.643,18	12.343,19	366.712
Industria in senso stretto	21.493,69	16.006,86	4.313.776
Edilizia	22.170,42	16.452,55	705.450
SERVIZI PRIVATI	22.055,10	16.368,91	4.650.598
ATTIVITA' PUBBLICA			
AMMINISTRAZIONE*	26.452,56	19.199,34	3.030.054
Totale	22.715,77	16.797,28	13.066.590

stimato sulla base dei dipendenti della base 2005

*Per i contributi nella pubblica amministrazione sono stati considerate le aliquote relative a FPLD (8,80) più il fondo credito (0,35), al netto di tutte le altre aliquote diverse da comparto a comparto.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

§.2

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Con riferimento alla richiesta del Comitato europeo dei diritti sociali, contenuta nelle Conclusioni 2007, di precisare se nel CCNL dell'industria alimentare è contemplata la facoltà, per i lavoratori che effettuano lavoro supplementare, di optare per una remunerazione maggiorata o per un riposo compensativo più lungo rispetto alle ore eccedenti prestate, si fa presente quanto segue.

Il CCNL 5 giugno 1999 dell'industria alimentare prevedeva la possibilità di attivare negoziati per la definizione di intese, anche a livello aziendale, per "soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dagli artt. 30 e 31 dello stesso". Le intese aziendali potevano consentire ai lavoratori che effettuavano lavoro supplementare di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni usufruendo, al contempo, di riposi compensativi equivalenti alle ore aggiuntive effettivamente prestate, da godersi entro 12 mesi dalla loro maturazione.

Tale disposizione non è stata modificata dal successivo CCNL 14 luglio 2003.

In sostanza, il lavoratore può scegliere fra il percepimento della retribuzione incrementata dalle maggiorazioni previste per le ore di lavoro supplementare e quello delle sole maggiorazioni in aggiunta alla fruizione di riposi compensativi pari alle ore eccedenti prestate.

Nelle indicazioni del Comitato europeo dei diritti sociali era contemplata la possibilità per i lavoratori che avevano prestato lavoro supplementare, di percepire una retribuzione maggiorata o, in alternativa, di fruire di riposi compensativi più lunghi rispetto alle ore effettivamente lavorate.

Sebbene il CCNL di categoria non contempi la possibilità di godere di riposi compensativi più lunghi rispetto alle ore supplementari effettuate, deve ritenersi che la situazione dell'Italia sia conforme alle disposizioni della Carta in quanto la facoltà riconosciuta al lavoratore di optare per la monetizzazione delle maggiorazioni oltre che di fruire di riposi pari alla durata del lavoro supplementare svolto, equivalga alle indicazioni del Comitato.

§.3

Si rinvia alle indicazioni contenute nell'ultimo rapporto sull'articolo 20.

§.4

Si riporta, di seguito, la risposta fornita dal governo italiano nel corso della 117^a sessione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea, tenutasi a Strasburgo dal 13 al 16 maggio 2008, in merito al caso di non conformità di cui al §.4.

L'articolo 4, paragrafo 4 della Carta Sociale Europea emendata prevede il diritto dei lavoratori ad un ragionevole periodo di preavviso nel caso di cessazione del lavoro. In Italia tale diritto è garantito da accordi collettivi e di comparto, come previsto dal sistema di relazioni sindacali.

Le parti sociali stabiliscono il periodo di preavviso "ragionevole" per ogni settore produttivo, con regolamentazioni che tengono conto del livello di inquadramento e dell'anzianità, in quanto hanno un'approfondita conoscenza dei bisogni reali e delle particolari caratteristiche di ogni settore lavorativo.

E', pertanto, affidata alla negoziazione collettiva l'individuazione dei termini di preavviso in caso di licenziamento in base a specifiche previsioni riguardanti l'inizio del

periodo di preavviso nonché le modalità per il calcolo dello stesso, tenendo conto del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio.

La legge non può in nessun caso modificare gli accordi stipulati dalle parti in regime di libertà contrattuale.

Occorre ribadire che il sistema normativo italiano tutela tutti i lavoratori durante il periodo di preavviso dovuto alla cessazione del rapporto di lavoro prevedendo, altresì, l'opportunità per gli stessi di percepire la remunerazione per avere svolto attività lavorativa in detto periodo.

Relativamente al motivo di non conformità, è necessario chiarire che il riferimento ad una settimana di preavviso per i lavoratori che hanno un'anzianità di servizio inferiore a sei mesi non è del tutto corretto in quanto un periodo lavorativo di sei mesi è riconducibile al periodo di prova, periodo nel quale, secondo quanto previsto dalla legislazione italiana, il rapporto di lavoro non è consolidato e, pertanto, non vi è alcuna necessità di fissare un termine di preavviso per il licenziamento, ma soltanto di fornire una legittima motivazione.

E' importante sottolineare che i contratti individuali di lavoro possono fissare termini più lunghi per il preavviso di licenziamento.

Tali accordi possono solo essere migliorativi rispetto ai periodi previsti dagli accordi collettivi di lavoro.

Sulla base di quanto sopra espresso, vorrei sottolineare che i contratti di lavoro per i settori tessile e metalmeccanico, rinnovati per il periodo 2003-2007, contengono i medesimi termini di preavviso per la cessazione del rapporto di lavoro.

CCNL 2003-2007 settore tessile

Operai (con orario ordinario)

- 1 settimana di preavviso per operai di livello 1 e 2
- 2 settimane di preavviso per operai di 3, 4, 5

Impiegati

fino a 5 anni di anzianità in servizio

- 1 mese per impiegati dei livelli da 2 a 4
- 1 mese e 15 gg. per impiegati dei livelli 5 e 6
- 2 mesi per impiegati dei livelli 7 e 8

con anzianità da 5 a 10 anni

- 1 mese e 15 gg. per impiegati dei livelli da 2 a 4
- 2 mesi per impiegati dei livelli 5 e 6
- 3 mesi per impiegati dei livelli 7 e 8

con anzianità di oltre 10 anni

- 2 mesi per impiegati dei livelli da 2 a 4
- 3 mesi per impiegati dei livelli 5 e 6
- 4 mesi per impiegati dei livelli 7 e 8

CCNL 2003-2007 dei lavoratori dell'industria meccanica e metalmeccanica

Operai

- 6 giorni (40 ore) fino a 5 anni di servizio
- 9 giorni (60 ore) da 5 a 10 anni di servizio
- 12 giorni (80 ore) oltre i 10 anni di servizio

Per gli operai con un orario di servizio articolato su 5 giorni settimanali i giorni di preavviso saranno riproporzionati sulla base di uno specifico coefficiente numerico.

Impiegati

Con anzianità fino a 5 anni

- 1 mese per i livelli 2, 3 e 4
- 1 mese e 15 gg. per il livello 5
- 2 mesi per i livelli 6 e 7

Con anzianità da 5 a 10 anni

- 1 mese e 15 gg. per i livelli 2, 3 e 4
- 2 mesi per il livello 5
- 3 mesi per i livelli 6 e 7

Con anzianità di oltre 10 anni

- 2 mesi per i livelli 2, 3 e 4
- 2 mesi e 15 gg. per il livello 5
- 4 mesi per i livelli 6 e 7
-

CCNL 2003-2007 dell'industria alimentare

Il nuovo contratto 2003-2007 dell'industria alimentare ha previsto i seguenti termini di preavviso di licenziamento per i lavoratori del settore.

Operai

Con anzianità fino a 4 anni

- 6 gg

Con anzianità oltre i 4 anni

- 12 gg

Intermedi:

Con anzianità fino a 5 anni

- 20 gg. (2 liv); -15 gg.(3 livello)

Anni di servizio 2° liv. 3° liv. A

Con anzianità dal 6 al 10 anno

- 45 gg. (2 livello); - 30 gg.(3 livello)

Con anzianità oltre il 10 anno

- 60 gg(2 livello); - 45 gg.(3 livello)

Impiegati:

Con anzianità fino al 4 anno

- 2 mesi (1 super) 1 mese (1 livello) 15 gg (2 livello).

Con anzianità dal 5 al 10 anno

- 3 mesi (1 super) 45 gg.(1 livello) 1 mese (2 livello)

Con anzianità oltre il 10°

- 4 mesi (1 super) 2 mesi (1 livello) 45 gg (2 livello).

Facendo seguito alla richiesta del Comitato europeo dei diritti sociali di fornire indicazioni circa i termini di preavviso previsti dai contratti collettivi di lavoro vigenti, si invita a

consultare il sito web del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro: www.cnel.it contente una banca dati aggiornata in tal senso.

§.5

Relativamente al caso di non conformità di cui al presente paragrafo, si riporta, di seguito, la risposta fornita dal delegato governativo italiano nel corso della 118^ riunione del Comitato Governativo della Carta Sociale Europea.

Per fare chiarezza a tale riguardo, preliminarmente, occorre fare un distinzione tra crediti alimentari (di particolare natura) e altri tipi di credito. A tale proposito, bisogna richiamare l'art. 545 c.p.c. (norma di riferimento fondamentale) da coordinare con la legge n. 180/50 e successive modifiche che prevede che le somme dovute dal lavoratore a titolo di salario possono essere pignorate nel caso di crediti alimentari dovuti per legge, nella misura massima di un terzo, al netto delle ritenute, a seguito di autorizzazione del giudice. Mentre per ogni altro credito (es. tributi allo Sato, Province e Comuni), ai sensi delle disposizioni normative sopracitate, nella misura massima di un quinto della retribuzione netta.

Restano, in ogni caso, ferme le altre limitazioni contenute in speciali disposizioni di legge, sempre nel limite del diritto alla retribuzione minima sufficiente.

E' bene specificare che il soggetto debitore al quale viene pignorato lo stipendio o la pensione ha la possibilità di chiedere al Giudice una riduzione della quota pignorata (ad es. da 1/5 a 1/8 oppure ad 1/10 etc.), purché dimostri di dover affrontare spese quotidiane o mensili che non gli consentirebbero, tenuto conto del quinto pignorato, di far fronte alle esigenze di mantenimento in modo dignitoso. Ecco allora che dovrà produrre al giudice lo stato di famiglia di ogni componente familiare, di affitto/contratto di mutuo e almeno un cedolino di pagamento del canone, spese documentate sostenute per i figli e/o altri familiari, nonché quant'altro debitamente documentabile ai fini della riduzione della quota pignorata.

Solo per i crediti alimentari il limite fissato dalla legge è fino ad 1/3 perché hanno natura particolare. Infatti, sono espressione della solidarietà familiare, per cui la legge impone ai componenti della stessa famiglia il dovere reciproco di assistenza dei genitori nei confronti dei figli, viceversa, dei figli nei confronti dei genitori, in caso di bisogno. E, se non avviene spontaneamente, bisogna rivolgersi al giudice che può, dunque autorizzare, in base alla legge, fino ad un terzo il pignoramento del salario del debitore.

In ragione della particolare tutela che il legislatore appresta in favore di determinate categorie di soggetti, tra cui, appunto, il lavoratore rispetto ai crediti di lavoro, dai quali si presume che questi traggia il suo sostentamento e quello della sua famiglia, si è ritenuto necessario garantire il più possibile l'effettivo godimento, attraverso le disposizioni richiamate, al fine di evitare che il lavoratore risulti in concreto privato dei mezzi di sostentamento.

Ciò anche alla luce di un principio di diritto fondamentale contenuto nell'art. 36, co. 1, della Costituzione, secondo il quale il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa sotto il profilo individuale e familiare.

Si riportano a completamento e a supporto di quanto sopra illustrato alcune massime giurisprudenziali della Suprema Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale.

"Le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, salario ed altre indennità inerenti al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a cagione di licenziamento, possono essere pignorate nella misura di un quinto per crediti di qualunque genere, a norma del comma 4 dell'art. 545 c.p.c. (Cass. Civ. 2004/9950)".

"La parziale impignorabilità delle somme dovute a titolo di stipendio, salario ed altre indennità derivanti dal rapporto di lavoro o di impiego sancita dall'art. 545 c.p.c., essendo disposizione intesa a tutelare la fonte esclusiva di reddito del lavoratore subordinato, non è suscettibile di interpretazione analogica; deve pertanto escludersi che l'indennizzo da una società assicuratrice privata al lavoratore per infortunio sul lavoro, ancorché in virtù di una polizza stipulata dal datore di lavoro in adempimento di un obbligo contrattuale, rientri nella previsione di cui all'art. 545, cc. 3 e 4, con la conseguenza che tale indennizzo non può ritenersi, neanche in parte, esente da pignoramento (Cass. Civ. 1999/11345)".

"E' costituzionalmente illegittimo l'art. 128 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827 (Perfezionamento e coordinamento legislativo della Previdenza Sociale), convertito, con modificazioni, nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, nella parte in cui esclude la pignorabilità per ogni credito dell'intero ammontare di pensioni, assegni di indennità erogati dall'INPS, anziché prevedere l'impignorabilità, con le eccezioni previste dalla legge per crediti qualificati, 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". Lo ha stabilito la Corte Costituzionale, con la sentenza 4 dicembre 2002, n. 506, aprendo le porte alla pignorabilità delle pensioni, comprese quelle dei pubblici dipendenti, contemplando gli opposti interessi del creditore a soddisfare il proprio credito e del pensionato alla garanzia del "minimo vitale".

In conclusione, alla luce di quanto sopra riportato, si ritiene che si possa fondatamente sostenere che la normativa nazionale sia conforme a quanto prescritto dall'art. 4 par. 5 della Carta Sociale Europea."