



26/01/10

RAP/RCha/IT/IX(2010)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

9^e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne révisée

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
pour la période 01/01/2005 – 31/12/2008)

Rapport enregistré au Secrétariat le 26 janvier 2010

CYCLE 2010

Article 2

« Droit à des conditions de travail équitables »

Paragraphe. 1

Le cadre réglementaire de référence n'a pas été modifié.

Concernant le cas de non-respect de la durée du temps de travail dans l'industrie de la pêche, nous rapportons la réponse écrite donnée à l'occasion de la session du Comité gouvernemental tenue en mai 2008.

Sur ce point, les représentants du Ministère des Transports ont été consultés et ont déclaré ce qui suit.

Le temps de travail dans le secteur de la pêche a été réglementé par plusieurs directives communautaires émanant du Parlement et du Conseil de l'Union européenne.

En effet, le temps de travail dans le secteur de la pêche est réglementé par la directive 2000/34/CE du 22 juin 2000 qui a modifié la précédente directive 93/104/CE dans le but de faire respecter également le temps de travail dans le secteur de la pêche (entre autres, le Comité économique et social a aussi donné son avis sur la directive 2000/34). En effet, dans l'art. 17 ter de la directive 2000/34, les limites d'heures de repos pour les travailleurs à bord de bateaux de pêche maritime sont réglementées, ainsi que les heures de travail qui ne doivent pas dépasser 14 heures quotidiennes et 72 heures hebdomadaires.

Suite à la directive 2003/88/CE le texte complété des deux directives précédentes a été émis et le temps de travail des travailleurs embarqués sur les navires de pêche a été réglementé dans l'article 21. Dans ce texte, les limites maximales de 14 heures quotidiennes et 72 heures hebdomadaires heures quotidiennes ont été réaffirmées.

À l'échelle nationale, par le décret législatif n° 66 du 8 avril 2003, lesdites directives ont été incorporées et, principalement, les limites de temps de travail et de repos ont été définies pour les travailleurs du secteur de la pêche à l'article 18 du décret. Elles doivent être, respectivement, de 14 heures journalières et de 72 heures hebdomadaires au maximum et de 10 heures journalières et de 77 heures hebdomadaires au minimum, conformément aux dispositions communautaires.

Par ailleurs, la récente Convention de l'OIT (Organisation Internationale du travail) n° 188 portant sur le travail dans le secteur de la pêche adoptée en 2007, a confirmé ces limites.

À la lumière de ce qui a été exposé plus haut, étant donnée la limite maximale des 72 heures hebdomadaires prescrite à l'échelle communautaire et à laquelle la réglementation nationale s'est conformée, il ne semble pas nécessaire que la limite susmentionnée soit modifiée pour le moment »

De plus, selon la prévision de l'art. 25, directive 2003/88/CE, la Commission européenne a lancé, jusqu'au 1^{er} août 2009, les consultations avec les États Membres et les partenaires sociaux à l'échelle européenne, dans le but de réétudier l'efficacité des dispositions relatives aux travailleurs à bord de bateaux de pêche maritime et tout particulièrement d'évaluer si celles-ci sont encore appropriées et, plus précisément, pour

tout ce qui touche à la santé et à la sécurité, de manière à proposer les modifications nécessaires en cas de besoin.

Concernant la mise en place du **temps partiel**, il convient de signaler que la loi n° 247 du 24/12/2007, portant sur les normes en matière de travail et de sécurité sociale a, entre autres, introduit certaines modifications au décret législatif du 25/2/2000 sur le temps partiel. Plus précisément, il a été décidé en vertu de l'art. 44 de la loi 247/2007, que l'art. 12 bis de la loi sur le temps partiel susmentionnée devait être modifié par l'introduction de l'alinéa suivant : « en cas de demande du travailleur ou de la travailleuse, vivant avec un enfant âgé de moins de treize ans ou avec un enfant souffrant d'un handicap, en vertu de l'art. 3 de la loi. n° 104 du 5/2/1992, il a été reconnu un droit de priorité pour la transformation d'un contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel. » Ladite priorité a également été reconnue à ceux vivant et assistant une personne souffrant d'invalidité grave ou encore aux travailleurs ayant un conjoint, des enfants ou des parents souffrant de pathologies cancéreuses. Cela suppose qu'en vertu de la susdite disposition, les travailleurs respectant lesdites conditions ont un droit de priorité pour la transformation de leur contrat de travail en un contrat à temps partiel sur les autres travailleurs émettant de telles requêtes. Néanmoins, ceci n'est pas un droit absolu et auquel on ne peut déroger pour l'aboutissement de ladite requête par les employeurs. L'art. 12 bis précédemment cité, tel qu'il a été reformulé, prévoit en revanche un véritable droit à la transformation d'un contrat de travail en un contrat à temps partiel vertical ou horizontal pour les travailleurs souffrant de pathologies cancéreuses.

En ce qui concerne le **travail intermittent (ou à horaires variables)** il est précisé, en plus des informations précédemment communiquées dans le précédent rapport, que ce type de rapport de travail peut dans tous les cas être utilisé dans le cadre de prestations effectuées par des personnes de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans (retraités également).

Enfin, concernant le **travail avec contrat de projet**, la dernière partie de l'alinéa 772 de l'art. 1 de la loi. 296/2006 (*loi financière de 2007*) a introduit une nouveauté significative dans la réglementation des honoraires versés aux travailleurs avec contrat de projet, imposant que ces honoraires soient toujours proportionnels à la quantité et à la qualité du travail réalisé et doivent tenir compte des honoraires normalement versés pour des prestations professionnellement équivalentes, également sur la base des contrats collectifs nationaux de référence.

Paragraphe .2

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

En réponse à Votre demande de préciser les majorations de la rémunération pour le **travail effectué durant les dimanches et les jours de fêtes**, on observe ce qui suit.

Compte tenu de ce qui a déjà été exposé dans le précédent rapport sur la réglementation du secteur toujours en vigueur, la quantification des pourcentages de majoration est renvoyée à la convention collective.

Les majorations aux rémunérations normales prévues dans certains secteurs par les conventions collectives sont citées uniquement à titre d'exemple.

Secteur agro-alimentaire

Dans le cas d'un travail effectué durant un jour férié ou le dimanche, la convention collective nationale de travail de cette catégorie prévoit une majoration de **50%** par rapport à la rémunération normale. En cas de travail dominical, le travailleur, comme alternative, peut choisir de percevoir une majoration correspondant à **10%** de la rémunération ordinaire en plus du repos compensatoire correspondant aux heures travaillées effectives durant la journée du dimanche. En cas de travail de nuit, une majoration de **50%** est prévue.

Transport de marchandises et logistique

La convention collective de travail de cette catégorie prévoit une majoration de **50%** de la rémunération ordinaire en cas de travail effectué durant les journées de fête nationale et non-ouvrables. Le travail dominical peut aussi être rémunéré avec une majoration de **20%** (s'il est effectué dans les horaires diurnes) alors qu'une majorations de **50%** (dans les horaires de nuit) si le travailleur choisirait de profiter d'un repos compensatoire correspondant aux heures de travail effectuées dans la journée du dimanche.

Métallurgie et mécanique

La convention collective de travail de cette catégorie prévoit une majoration de **50%** de la rémunération ordinaire en cas de travail effectué durant les journées de fête nationale et le dimanche. Le travailleur peut choisir comme alternative de profiter d'un repos compensatoire correspondant aux heures de travail effectuées durant les jours fériés et les dimanches en plus d'une majoration de **10%** de la rémunération. En cas de travail nocturne, une majoration de **60%** a été instituée (**55%** en cas de travail en trois-huit). En contrepartie, il est possible de bénéficier d'une majoration de **35%** (**30%** en cas de travail en trois-huit) en plus du repos compensatoire.

Paragraphe .3

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Les **dérogations au régime des congés** sont les suivantes.

L'art. 10 du Décret-loi n° 66/2003 a été modifié par le Décret-loi n° 19/7/2004.

En vertu de la précédente version de l'article étudié, l'employé avait droit à une période annuelle de congés payés d'au moins quatre semaines et les conventions collectives de travail peuvent établir des conditions plus favorables.

Le nouvel article 10, en revanche, prévoit dans tous les cas que l'employé ait droit à une période de congés annuels rémunérés d'au moins quatre semaines, mais une telle période, sauf exception précisée dans la convention collective ou par le régime spécifique pour les catégories dont il est question dans l'art. 2, alinéa 2, qui bénéficie d'au moins deux semaines consécutives en cas de requête du travailleur, au cours de l'année de référence et, pour les deux semaines restantes, dans les 18 mois suivant la fin de l'année de référence.

Cela induit la possibilité d'introduire des dérogations, qui diffèrent éventuellement la période de bénéfice des congés, tant dans les secteurs indiqués dans la convention collective que dans ceux indiqués dans ledit art. 2 alinéa du Décret législatif n° 66/2003, ainsi que dans les services de protection civile, dans les institutions judiciaires, pénitentiaires, etc.

Paragraphe. 4

L'adoption du « Texte Unique » de santé et de sécurité au travail, décret législatif n° 81 du 29 avril 2008, a confirmé et renforcé les dispositions et les niveaux de protection déjà garantis par les lois italiennes dans un cadre d'unité systématique. Le Texte Unique confirme la nécessité de l'élimination des risques et lorsque cela n'est pas possible, leur réduction au minimum. L'article 15 du décret législatif 81/2008 prévoit, les *mesures générales de protection suivantes* :

- a) l'évaluation de l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité ;

- b) la programmation de la prévention, visant un ensemble qui prend en compte dans la prévention de manière cohérente les conditions techniques de production de l'entreprise ainsi que l'influence des facteurs de l'environnement et de l'organisation du travail ;
- c) la suppression des risques et, lorsque cela n'est pas possible, leur réduction au seuil minimum en fonction des connaissances acquises grâce au progrès technique ;
- d) le respect des principes ergonomiques dans l'organisation du travail, dans la création des emplois, dans le choix des équipements et dans la définition des méthodes de travail et de production, visant tout particulièrement à réduire les effets sur la santé du travail monotone et du travail répétitif ;
- e) la réduction des risques à la source ;
- f) le remplacement de ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas, ou ce qui est moins dangereux ;
- g) la réduction au minimum du nombre des travailleurs qui sont, ou qui peuvent être exposés au risque ;
- h) l'utilisation limitée des agents chimiques, physiques et biologiques sur lieux de travail ;
- i) la priorité des mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- l) le contrôle sanitaire des travailleurs ;
- m) L'éloignement pour le travailleur de l'exposition aux risques pour raisons sanitaires mettant en danger sa personne et l'attribution, le cas échéant, d'une autre tâche ;
- n) l'information et la formation adaptées aux travailleurs ;
- o) l'information et la formation adaptées aux dirigeants et aux responsables ;
- p) l'information et la formation adaptées aux représentants des travailleurs concernant la sécurité ;
- q) les consignes adaptées aux travailleurs ;

- r) la participation et la consultation des travailleurs ;
- s) la participation et la consultation des représentants de la sécurité ;
- t) la programmation des mesures considérées comme nécessaires à la garantie de l'amélioration dans le temps des niveaux de sécurité, passant également par le biais de l'adoption de codes de conduite et de bonnes pratiques ;
- u) les mesures d'urgence à suivre en cas de premiers secours, de lutte anti-incendie, d'évacuation des travailleurs et de danger grave et immédiat ;
- v) l'utilisation de signaux d'avertissement et de sécurité ;
- z) l'entretien régulier des milieux, des équipements, des usines et l'attention toute particulière quant aux dispositifs de sécurité conformément aux recommandations des fabricants.

Bien que la législation nationale ait privilégié le contrôle des risques à la source par le biais de l'adoption de technologies avancées en vertu de l'art. 2087 du code civil italien, des mesures particulières de compensation sont néanmoins prévues pour les travailleurs exposés aux risques qui ne sont pas encore éliminés ou suffisamment réduits.

Durant la période 2006/2008 les Médecins Radiologues ont pu bénéficier de telles mesures, en vertu de l'art. 14 de la loi n° 243/1993 (« *Mesures d'urgences pour les finances publiques* ») ainsi que les Techniciens Sanitaires de radiologie médicale autonomes, en vertu de l'art. 20 de la loi n° 41/1986 (loi financière pour l'année 1986) et de l'art. 11 du décret législatif n° 38 /2000 (« *Dispositions en matière d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, en vertu de l'article 55, alinéa 1, de la loi n°. 144 du 17 mai 1999* »). Lesdites mesures consistent en des versements de rentes par l'INAIL (institut national pour l'assurance contre les accidents de travail), rentes réévaluées périodiquement.

Durant ladite période de deux ans, les travailleurs du secteur de l'amiante ont bénéficié de prestations prévues tant par la loi n° 271/1993 (« *Dispositions d'urgence pour les travailleurs du secteur de l'amiante* ») que par la loi financière de 2008 (Loi n° 244 du 24 décembre 2007, art 1, alinéa 241 et suivants). Par la loi financière, un Fonds destiné aux victimes de l'amiante est mis en place au sein de l'INAIL, et verse des aides économiques s'ajoutant aux rentes versées directement à ceux qui ont contracté les sous dites pathologies liées à l'amiante ou à leurs héritiers.

Les mesures relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au cours du travail ne doivent en aucun cas comporter de frais financiers pour les travailleurs.

Les articles 17, 18 et 19 définissent, en outre, les obligations de l'employeur, du dirigeant et du responsable.

La santé et la sécurité des travailleurs exposés à des agents physiques, chimiques et biologiques sont régies par des mesures spécifiques regroupées dans les Titres VIII (Agents physiques), IX (Substances dangereuses) et X (Agents biologiques).

Dans l'annexe XXXVIII du Texte Unique susmentionné (décret législatif. n° 81/2008) sont indiquées les valeurs limites d'exposition professionnelle. Dans les annexes XXXIX et XL sont respectivement indiquées les valeurs limites biologiques obligatoires ainsi que les procédures de surveillance sanitaire et les interdictions pour les agents chimiques.

Paragraphe. 5

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Paragraphe. 6

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Paragraphe. 7

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Suite à la requête du Comité européen des droits sociaux, qui souhaite savoir sur quelle base mensuelle est calculée la moyenne de huit heures de travail nocturne au cours des 24 heures dans différentes conventions collectives de travail, il convient de présenter, à titre d'exemple, la CCNT des entreprises de panification du 19 juillet 2005. Ledit CCNL, qui définit en tant que travail de nuit celui qui est effectué de 22 heures à 5 heures et en tant que travailleur de nuit quiconque effectuant son travail durant au moins 3 heures dans la période fixée à un minimum de 80 journées par an, établit sur trois mois la période de référence à partir de laquelle calculer comme moyenne la limite de 8 heures. En tous cas, il est nécessaire de souligner que seules certaines conventions collectives de travail, signées à l'échelle nationale ou infranationale, fixent explicitement une moyenne de ce type.

ARTICLE 4

Droit à une rémunération équitable

Paragraphe.1

Au cours de la période de référence concernant le présent rapport il n'y a pas eu de modifications du cadre législatif illustré précédemment.

Nous indiquons, ci-après, la réponse donnée par le gouvernement italien au cours de la 117^e session du Comité Gouvernemental de la Charte sociale européenne, qui s'est tenue à Strasbourg du 13 au 16 mai 2008.

« Au cours du précédent rapport du gouvernement italien sur l'article 4 Paragraphe 1, un tableau contenant la rémunération brute annuelle 2005 ainsi que la rémunération nette d'impôts et de cotisations avait été donnée. Ainsi, il convient d'indiquer que la rémunération nette indiquée dans le tableau est celle issue d'une étude effectuée par le Ministère du travail à partir des données fournies par l'ISTAT (institut italien de statistiques) en ce qui concerne les rémunérations contractuelles uniquement sur l'année 2005.

Les tableaux avec les rémunérations contractuelles brutes et nettes sont donnés ci-dessous, précisant le salaire moyen et le salaire minimum, calculés par l'ISTAT sur la base d'un travailleur sans famille à charge, sur la période 2001-2005.

Il convient de préciser que les données sur les salaires minimum sont données à titre purement indicatif et ainsi, comme cela a été relevé à plusieurs occasions, les salaires des différentes catégories de travailleurs en Italie sont déterminés par le biais d'une convention collective nationale, à laquelle la loi se rapporte. »

Les rémunérations contractuelles brutes et nettes des principaux secteurs professionnels concernant la période 2006-2008 sont reportées ci-dessous, suite à celles de la période 2001-2005. Il s'agit de résultats basés sur des données ISTAT calculées sur la base d'un travailleur sans famille à charge. Dans l'état actuel des choses, nous ne sommes pas en mesure de donner des indications concernant le salaire minimum.

DESCRIPTION	2001	2002	2003	2004	2005
Rémunération contractuelle brute (1)					
AGRICULTURE	13.755	13.943	14.452	14.566	15.305
INDUSTRIE	17.299	17.767	18.222	18.788	19.336
SERVICES MARCHANDS	18.798	19.207	19.643	20.123	20.884
Commerce, hôtellerie et établissements publics	16.987	17.459	17.841	18.253	19.095
Transports, communications et activités liées	20.317	20.459	20.893	21.606	22.169
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	20.520	20.645	21.038	21.872	22.477
ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS	19.275	19.509	20.153	20.242	20.594
Crédit et assurances	29.564	30.172	30.946	31.448	32.440
SERVICES PRIVÉS AUX ENTREPRISES	16.514	16.977	17.392	17.798	18.540
SERVICES PRIVÉS AUX FAMILLES	16.620	17.079	17.424	17.772	18.419
ACTIVITÉS RADIOPHONIQUES ET TÉLÉVISUELLES	19.339	19.648	20.198	20.580	21.402
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	20.618	20.851	21.181	21.856	22.375
Total	18.434	18.817	19.238	19.782	20.404
Cotisations à la charge du travailleur (2)					
AGRICULTURE	1.222,8	1.239,5	1.284,7	1.294,9	1.360,6
INDUSTRIE	1.537,9	1.579,4	1.619,9	1.670,2	1.719,0
SERVICES MARCHANDS	1.671,1	1.707,5	1.746,2	1.789,0	1.856,6
Commerce, hôtellerie et établissements publics	1.510,2	1.552,1	1.586,0	1.622,7	1.697,6
Transports, communications et activités liées	1.806,2	1.818,8	1.857,4	1.920,8	1.970,8
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	1.824,3	1.835,3	1.870,2	1.944,4	1.998,2
ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS	1.713,5	1.734,3	1.791,6	1.799,5	1.830,8
Crédit et assurances	2.628,3	2.682,3	2.751,1	2.795,7	2.883,9
SERVICES PRIVÉS AUX ENTREPRISES	1.468,1	1.509,3	1.546,1	1.582,3	1.648,2
SERVICES PRIVÉS AUX FAMILLES	1.477,5	1.518,3	1.548,9	1.580,0	1.637,4
ACTIVITÉS RADIOPHONIQUES ET TÉLÉVISUELLES	1.719,2	1.746,7	1.795,6	1.829,6	1.902,6
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	1.832,9	1.853,6	1.883,0	1.943,0	1.989,2
Total	1.638,8	1.672,8	1.710,3	1.758,6	1.813,9
Base imposable à des fins fiscales (1)-(2)					
AGRICULTURE	12.532,0	12.703,5	13.166,9	13.271,2	13.944,0

INDUSTRIE	15.761,1	16.187,1	16.601,9	17.117,6	17.616,9
SERVICES MARCHANDS	17.126,7	17.499,5	17.896,5	18.334,2	19.027,1
Commerce, hôtellerie et établissements publics	15.477,0	15.906,5	16.254,5	16.630,1	17.397,5
Transports, communications et activités liées	18.510,6	18.640,5	19.035,7	19.685,2	20.198,2
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	18.696,0	18.809,6	19.167,4	19.927,9	20.478,3
ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS	17.561,1	17.774,2	18.361,7	18.442,7	18.763,5
Crédit et assurances	26.936,0	27.489,9	28.195,3	28.652,0	29.555,8
SERVICES PRIVÉS AUX ENTREPRISES	15.045,6	15.468,0	15.845,8	16.215,8	16.891,5
SERVICES PRIVÉS AUX FAMILLES	15.142,3	15.560,8	15.874,6	16.192,3	16.781,5
ACTIVITÉS RADIOPHONIQUES ET TÉLÉVISUELLES	17.619,8	17.900,9	18.402,7	18.750,6	19.498,9
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	18.785,1	18.997,2	19.298,0	19.912,5	20.386,1
Total	16.795,5	17.143,7	17.528,1	18.023,4	18.590,0

Rémunérations contractuelles nettes (*)

AGRICULTURE	10.521,9	10.612,6	11.329,5	11.401,7	11.867,0
INDUSTRIE	12.874,0	13.111,2	13.705,4	14.062,0	14.407,4
SERVICES MARCHANDS	13.790,3	13.987,9	14.600,8	14.903,5	15.382,8
Commerce, hôtellerie et établissements publics	12.733,6	12.923,8	13.465,1	13.724,9	14.255,7
Transports, communications et activités liées	14.718,9	14.750,1	15.388,7	15.795,9	16.192,7
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	14.843,3	14.863,1	15.477,8	15.945,0	16.386,5
ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS	14.081,8	14.171,4	14.922,5	14.978,5	15.200,4
Crédit et assurances	20.269,1	20.558,2	21.024,1	21.304,6	22.423,2
SERVICES PRIVÉS AUX ENTREPRISES	12.409,7	12.680,5	13.182,4	13.438,4	13.905,7
SERVICES PRIVÉS AUX FAMILLES	12.482,3	12.692,9	13.202,3	13.422,1	13.829,6
ACTIVITÉS RADIOPHONIQUES ET TÉLÉVISUELLES	14.121,1	14.256,1	14.950,9	15.191,5	15.709,1
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	14.903,1	14.988,4	15.558,1	15.935,6	16.322,7
Total	13.568,1	13.750,3	14.346,0	14.688,5	15.080,4

(*) En ce qui concerne les taxes complémentaires, le taux global de 1,2 % a été adopté par convention, exception faite pour l'année 2001 durant laquelle le taux conventionnel considéré a été de 0,9 % seulement

Source : chiffres basés sur les données de l'ISTAT

ANNÉE 2006

Secteurs	Rémunération annuelle brute	Rémunération annuelle nette	Nombre estimé de salariés en décembre 2005
AGRICULTURE	14.983,66	11.865,51	366.712

Industrie au sens strict	20.216,49	15.156,34	4.313.776
Bâtiment	20.517,85	15.366,46	705.450
SERVICES PRIVÉS	20.989,00	15.657,95	4.650.598
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	25.047,05	18.243,22	3.030.054
Total	21.481,02	15.969,68	13.066.590

Estimations basées sur le nombre de salariés en 2005

*Concernant les contributions dans l'administration publique, les taux relatifs à FPLD (8,75) ont été pris en considération en plus du fond crédit (0,35), net de tous les autres taux d'un domaine à l'autre.

Sources : chiffres basés sur les données de l'ISTAT

ANNÉE 2007

	Rémunération annuelle brute	Rémunération annuelle nette	Nombre estimé de salariés en décembre 2005
AGRICULTURE	15.525,10	12.263,91	366.712
Industrie au sens strict	20.787,61	15.561,17	4.313.776
Bâtiment	21.362,30	15.941,78	705.450
SERVICES PRIVÉS	21.366,32	15.933,90	4.650.598
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	25.404,62	18.526,19	3.030.054
Total	21.947,57	16.309,41	13.066.590

estimations basées sur le nombre de salariés en 2005

*Concernant les contributions dans l'administration publique, les taux relatifs à FPLD (8,80) ont été pris en considération en plus du fond crédit (0,35), net de tous les autres taux d'un domaine à l'autre.

Sources : chiffres basés sur les données de l'ISTAT

ANNÉE 2008

Rémunération annuelle	Rémunération annuelle	Nombre estimé de
--------------------------	--------------------------	---------------------

	brute	nette	salariés en décembre 2005
AGRICULTURE	15.643,18	12.343,19	366.712
Industrie au sens strict	21.493,69	16.006,86	4.313.776
Bâtiment	22.170,42	16.452,55	705.450
SERVICES PRIVÉS	22.055,10	16.368,91	4.650.598
ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	26.452,56	19.199,34	3.030.054
Total	22.715,77	16.797,28	13.066.590

estimations basées sur le nombre de salariés en 2005

*Concernant les contributions dans l'administration publique, les taux relatifs à FPLD (8,80) ont été pris en considération en plus du fond crédit (0,35), net de tous les autres taux d'un domaine à l'autre.

Sources : chiffres basés sur les données de l'ISTAT

Paragraphe.2

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Suite à la requête du Comité européen des droits sociaux, issue des Conclusions 2007, demandant d'indiquer si le CCNL de l'industrie agroalimentaire prévoyait pour les travailleurs effectuant des heures supplémentaires, le choix entre une augmentation de la rémunération et une période de congés compensatoire plus longue, correspondant aux heures supplémentaires effectuées, il convient de préciser ce qui suit.

Le CCNL du 5 juin 1999 concernant l'industrie agroalimentaire prévoyait la possibilité de lancer des négociations pour la définition d'accords, valables également à l'échelle de l'entreprise, pour des « solutions horaires ultérieures et différentes de celles prévues par les articles 30 et 31 du document susmentionné ». Les accords d'entreprise pouvaient proposer aux travailleurs qui effectuaient un travail supplémentaire de choisir de percevoir les seules majorations en bénéficiant, dans le même temps, de congés compensatoires équivalents aux heures supplémentaires réellement effectuées, dont ils pouvaient profiter dans un délai de 12 mois.

Ladite disposition n'a pas été modifiée par le CCNL du 14 juillet 2003.

En bref, le travailleur peut choisir de percevoir sa rémunération augmentée par les majorations prévues pour les heures supplémentaires et celle des seules majorations en plus de bénéficier des congés compensatoires correspondant aux heures supplémentaires effectuées.

Les indications du Comité européen des droits sociaux stipulaient la possibilité pour les travailleurs ayant effectué des heures supplémentaires, de percevoir une rémunération majorée ou de bénéficier de congés compensatoires plus longs que les heures réellement effectuées.

Bien que la CCNT de la catégorie ne prévoit pas la possibilité de bénéficier de congés compensatoires plus longs que les heures supplémentaires effectuées, il convient de noter que la situation de l'Italie est conforme aux dispositions de la Charte concernant le droit reconnu au travailleur de choisir le versement en numéraire des majorations en plus de la possibilité de bénéficier de congés équivalant à la durée du travail supplémentaire effectué, respectant les prescriptions du Comité.

Paragraphe 3

Nous vous renvoyons aux indications données dans le dernier rapport sur l'art 20.

Paragraphe 4

Nous indiquons, ci-après, la réponse donnée par le gouvernement italien au cours de la 117^e session du Comité Gouvernemental de la Charte sociale européenne, qui s'est tenue à Strasbourg du 13 au 16 mai 2008.

L'article 4, paragraphe 4 de la Charte sociale européenne amendée prévoit le droit pour les travailleurs de bénéficier d'une période raisonnable de préavis en cas d'arrêt du travail. En Italie ledit droit est garanti par des accords collectifs et selon les domaines, en vertu du système de relations syndicales.

Les partenaires sociaux établissent la période de préavis « raisonnable » pour chaque secteur de production, avec des réglementations qui tiennent compte du niveau d'encadrement, de l'ancienneté, et réclament donc de connaître en profondeur les besoins réels et les caractéristiques spécifiques de chaque secteur du monde du travail.

La définition des délais de préavis est néanmoins sujette aux négociations collectives en cas de licenciement basé sur des prévisions spécifiques concernant le début

de la période de préavis ainsi que ses modalités de calcul, prenant en compte le niveau d'encadrement et l'ancienneté dans l'entreprise.

La loi ne peut en aucun cas modifier les accords définis par les parties et consentis dans un cadre garantissant la liberté de ces parties.

Il convient de rappeler que le système réglementaire italien protège tous les travailleurs au cours de la période de préavis suite à l'arrêt de la relation de travail et prévoit par ailleurs la possibilité pour ces derniers de percevoir la rémunération inhérente à leur activité professionnelle au cours de ladite période.

Concernant la déclaration de non-conformité, il convient de préciser que le délai d'une semaine de préavis pour les personnes travaillant dans l'entreprise depuis moins de 6 mois n'est pas complètement exact puisqu'une période de travail de six mois équivaut à une période d'essai, période durant laquelle, en vertu de la législation italienne, la relation de travail n'est pas confirmée. Dans ce cas précis, il n'existe aucune obligation de fixer un délai de préavis pour le licenciement, mais seulement de donner une raison légitime.

Il convient de souligner que les contrats individuels de travail peuvent définir des termes plus longs pour le préavis de licenciement.

De tels accords peuvent seulement être améliorés en fonction des périodes prévues par les conventions collectives de travail.

Sur la base des indications données précédemment, nous souhaiterions souligner que les contrats de travail pour les secteurs du textile et de la métallurgie, renouvelés pour la période 2003-2007, définissent les mêmes délais de préavis pour l'arrêt de la relation de travail.

CCNT 2003-2007 secteur du textile

Ouvriers (temps de travail normal)

- 1 semaine de préavis pour les ouvriers de niveau 1 et 2
- 2 semaines de préavis pour les ouvriers de niveau 3, 4, 5

Employés

jusqu'à 5 ans d'ancienneté

- 1 mois pour les employés de niveaux 2 à 4
- 1 mois et 15 jours pour les employés de niveaux 5 et 6
- 2 mois pour les employés de niveaux 7 et 8

avec une ancienneté de 5 à 10 ans

- 1 mois et 15 jours pour les employés de niveaux 2 à 4
- 2 mois pour les employés de niveaux 5 et 6
- 3 mois pour les employés de niveaux 7 et 8

avec une ancienneté de plus de 10 ans

- 2 mois pour les employés de niveaux 2 à 4
- 3 mois pour les employés de niveaux 5 et 6
- 4 mois pour les employés de niveaux 7 et 8

CCNT 2003-2007 des travailleurs de l'industrie mécanique et métallurgique**Ouvriers**

- 6 jours (40 heures) jusqu'à 5 ans de service
- 9 jours (60 heures) de 5 à 10 ans de service
- 12 jours (80 heures) plus de 10 ans de service

Pour les ouvriers dont le temps de travail s'étend sur 5 jours hebdomadaires, les jours de préavis seront recalculés à partir d'un coefficient numérique spécifique.

Employés**Jusqu'à 5 ans d'ancienneté**

- 1 mois pour les niveaux 2, 3 et 4
- 1 mois et 15 jours pour le niveau 5
- 2 mois pour les niveaux 6 et 7

Avec une ancienneté de 5 à 10 ans

- 1 mois et 15 jours pour les niveaux 2, 3 et 4
- 2 mois pour le niveau 5
- 3 mois pour les niveaux 6 et 7

Avec une ancienneté de plus de 10 ans

- 2 mois pour les niveaux 2, 3 et 4
- 2 mois et 15 jours pour le niveau 5
- 4 mois pour les niveaux 6 et 7

-

CCNT 2003-2007 de l'industrie agroalimentaire

Le nouveau contrat 2003-2007 de l'industrie alimentaire a prévu les délais de préavis de licenciement suivants pour les travailleurs du secteur.

Ouvriers

Jusqu'à 4 ans d'ancienneté

- 6 jours

Plus de 4 ans d'ancienneté

12 jours

Intermédiaires :

Jusqu'à 5 ans d'ancienneté

20 jours (niv 2); -15 jours (niv 3)

Années de service niv 2 . niv 3. A.

Ancienneté de 6 à 10 ans

- 45 jours (niveau 2); 30 jours (niveau 3)

Ancienneté de plus de 10 ans

- 60 jours (niveau 2); - 45 jours (niveau 3)

Employés :

Jusqu'à 4 ans d'ancienneté

- 2 mois (1 super) 1 mois (niveau 1) 15 jours (niveau 2).

Ancienneté de 5 à 10 ans

- 3 mois (1 super) 45 jours (niveau 1) 15 jours (niveau 2)

Ancienneté de plus de 10 ans°

- 4 mois (1 super) 2 mois (niveau 1) 45 jours (niveau 2).

Faisant suite à la requête du Comité européen des droits sociaux demandant de plus amples informations concernant les délais de préavis prévus par les contrats collectifs de travail en vigueur, nous vous invitons à consulter le site web du Conseil National de l'Économie et du travail : www.cnel.it qui contient une base de données mises à jour sur ce sujet.

Paragraphe 5

En ce qui concerne le problème de non-conformité traitée dans le présent paragraphe, nous reportons, ci-dessous, la réponse fournie par le délégué de gouvernement italien au cours de la 118^e réunion du Comité Gouvernemental de la Charte sociale européenne.

De manière à être le plus clair possible à ce sujet, il est nécessaire de bien différencier les pensions alimentaires (d'une nature particulière) et les autres types de crédits. Dans cette optique, il est nécessaire de se référer à l'art. 545 du code de procédure civile (norme de référence fondamentale) qu'il convient de mettre en rapport avec **la loi n° 180/50** et modifications suivantes qui prévoit que les sommes dues par l'employeur au titre de salaire peuvent être saisies, en cas de pensions alimentaires dues en vertu de la loi, dans la limite d'un tiers, net de retenues, suite à une autorisation du juge. Néanmoins pour tout autre crédit (ex.: redevances dues à l'État, aux Provinces et aux Communes), en vertu des dispositions législatives susmentionnées, dans la limite d'un cinquième de la rémunération nette.

Les autres limitations, issues des dispositions spéciales de la loi, toujours dans le cadre du droit à un salaire minimum suffisant sont, dans tous les cas, valables.

Il est important de préciser que le débiteur qui se voit saisir son salaire ou sa retraite a la possibilité de demander au juge une réduction de la part saisie (par ex. de 1/5 à 1/8 ou même 1/10 etc.), à condition qu'il puisse prouver qu'il doit faire face à des dépenses quotidiennes ou mensuelles qui ne lui permettraient pas, eu égard au cinquième saisi, de subvenir à ses besoins dignement. Il devra dans ce cas présenter au juge l'état de chacun des membres de la famille, de location/contrat d'emprunt et au moins un bulletin de paie de la redevance télé, des dépenses appuyées par des documents, effectuées pour les enfants et/ou les autres membres de la famille, ainsi que tout autre fait dûment documenté afin d'obtenir la réduction de la part saisie.

Concernant uniquement les pensions alimentaires, la limite fixée par la loi est d'un tiers en raison de leur nature particulière. En effet, elles sont l'expression de la solidarité de famille, pour laquelle la loi impose aux membres de la même famille le devoir réciproque d'assistance des parents envers les enfants et des enfants envers les parents, si nécessaire. Et si les versements ne sont pas effectués spontanément, il s'agit de s'adresser au juge qui peut autoriser, le cas échéant et en vertu de la loi, la saisie d'un tiers maximum du salaire du débiteur.

En raison de la protection particulière que le législateur met en place en faveur de catégories définies de personnes, dont notamment le travailleur concernant les pensions de travail, pour lesquelles il est supposé qu'elles permettent à lui et à sa famille de vivre, il a été considéré comme nécessaire de garantir le plus possible le bénéfice réel, à travers les dispositions exigées, afin d'éviter que le travailleur soit concrètement privé de moyens de subsistance.

Ceci se rapporte à un principe de droit fondamental issu de l'article 36, alinéa 1, de la Constitution, en vertu duquel le travailleur a droit à une rémunération reflétant la quantité et la qualité de son travail et en tous les cas suffisante pour assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne tant sur le plan individuel que familial.

En tant que complément et support de ce qui est illustré plus haut, quelques-unes des jurisprudences les plus importantes de la Cour suprême de Cassation et de la Cour Constitutionnelle sont citées ci-après.

« Les sommes dues par les organismes privés au titre de rémunération, salaire et autres indemnités inhérentes à la relation de travail ou d'emploi, y compris celles dues en cas de licenciement, peuvent être saisies dans la limite d'un cinquième pour les crédits de tous types, en vertu de l'alinéa 4 de l'art. 545 code de procédure civile (Cass. Civ. 2004/9950) ».

« L'impossibilité partielle de saisie des sommes dues au titre de rémunération, salaire et autres indemnités issues de la relation de travail ou d'emploi sanctionnée par l'art. 545 du code de procédure civile, en qualité de disposition visant à protéger la source exclusive de revenu du travailleur salarié, n'est pas susceptible d'être interprétée ainsi ; il est donc obligatoire d'exclure l'indemnisation de la part d'une société d'assurance privée du travailleur en cas d'accident sur le lieu de travail, bien qu'en vertu d'une police définie par l'employeur pour l'accomplissement d'une obligation contractuelle, elle soit prévue par l'art 545, alinéas 3 et 4, ayant pour conséquence qu'une telle indemnisation ne peut être retenue, même partiellement, exempte d'une saisie (Cass. Civ. 1999/11345) ».

« L'art. 128 du décret-loi royal n° 1827 du 4 octobre 1935 est déclaré illégitime, (Perfectionnement et coordination législative de la protection sociale). Il a été converti, avec modifications, en loi n° 1155 du 6 avril 1936, dans la partie qui exclue toute saisie de crédit du montant total des pensions, allocation d'indemnités attribuées par l'INPS(caisse des retraites) plutôt que de prévoir l'impossibilité de saisie, avec les exceptions prévues par la loi pour les pensions qualifiées, de la seule partie de la pension, allocation ou indemnité nécessaire pour garantir au retraité des moyens adaptés aux exigences de vie et la saisie dans les limites d'un cinquième de la partie résiduelle ». C'est ce qu'a établi la Cour Constitutionnelle, par la sentence n° 5064 du 4 décembre 2002, ouvrant la voie à la saisie des retraites, y compris celles des fonctionnaires, satisfaisant les intérêts opposés du créancier de satisfaire sa créance et du retraité de s'assurer de disposer du « minimum vital ».

En conclusion, à la lumière des informations données précédemment, il est possible d'affirmer avec raison que la réglementation nationale est conforme aux prescriptions stipulées dans l'article 4 paragraphe 5 de la Charte Sociale Européenne. »

ARTICLE 5

Droit syndical

Dans le précédent rapport du Gouvernement italien, rédigé en 2001, le cadre législatif en vigueur a été largement expliqué. Il n'a pas été modifié au cours de la période de référence. Néanmoins, sur demande du Comité européen des droits sociaux dans ses Conclusions de 2006, il est nécessaire d'indiquer les principales mesures de réglementation dans ce domaine.

La liberté syndicale est premièrement garantie par la Constitution italienne. En effet, l'article 39 prévoit la liberté de regroupement syndical ; la seule obligation, pour les syndicats, est de s'inscrire auprès des bureaux locaux et centraux, et la condition pour pouvoir s'inscrire est que les statuts des syndicats sanctionnent l'organisation interne selon un principe démocratique (alinéas 1, 2, 3). Ces prévisions, selon les principes établis dans l'alinéa 4 dudit article, concèdent aux syndicats inscrits, représentés d'une façon unitaire et proportionnellement au nombre des personnes syndiquées, de signer des conventions collectives de travail avec prise d'effet obligatoire pour tous les personnes appartenant aux catégories auxquelles la convention se réfère.

Comme l'indiquent les informations données précédemment, la principale référence légale nationale est la loi n° 300 du 20 mars 1970, (« Statut des travailleurs ») contenant des dispositions spécifiques en mesure de garantir la liberté syndicale sur les lieux de travail. En particulier :

- l'article 1 garantit aux travailleurs le droit de s'exprimer librement sur leur lieu de travail ;
- l'article 14 prévoit le droit de constituer des associations syndicales, d'y adhérer et de mener une activité syndicale sur les lieux de travail ;
- l'article 15, alinéa 1, entérine l'interdiction de tout acte discriminatoire. Ledit article établit deux points importants : le point a) prévoit la nullité de tout accord ou acte visant à soumettre l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il adhère ou n'adhère pas à une association syndicale, ou qu'il cesse d'en faire partie (outre la nullité de l'acte, il est prévu par ailleurs l'application de la sanction pénale détaillée dans l'art. 38 ; le point b) prévoit la nullité de tout accord ou acte visant à licencier un travailleur, à le discriminer dans l'attribution de qualification ou de tâches, dans les mutations, dans les mesures disciplinaires, ou à lui porter préjudice de toute autre manière à cause de son affiliation ou activité au sein du syndicat ou de sa participation à une grève.

L'article 16 interdit l'attribution d'allocations collectives préférentielles de prestations à caractère discriminatoire en vertu de l'article 15 susmentionné (l'exemple le plus caractéristique est celui de primes qui seraient versées aux travailleurs n'ayant pas pris part à une grève). Ladite Indemnité économique collective discriminatoire concerne non seulement celle visant à faire obstacle à l'activité syndicale, mais aussi et surtout toute indemnité destinée à favoriser l'adhésion à certaines organisations syndicales que favorise l'employeur.

Il faut non seulement comprendre par indemnité ou allocation économique le versement de sommes d'argent, mais aussi toute autre concession évaluable en termes économiques (par exemple, l'attribution d'une période de congés plus longue).

Il convient d'indiquer que l'article 17 de la loi n° 300/1970, afin d'empêcher toute ingérence des employeurs, interdit la constitution de syndicats écrans c'est-à-dire de syndicats de travailleurs constitués ou soutenus par des moyens financiers ou autres, par les employeurs ou leurs associations. Le comportement illégal sanctionné par cette mesure est l'agissement de l'employeur ou de son association afin de constituer ou de soutenir le syndicat écran, et non pas tant l'existence de ce dernier. En cas d'infraction, le juge peut, le cas échéant, interdire à l'employeur l'action de soutien, par le biais d'un outil de procédure décrit dans l'article 28 de la loi n° 300/1970, mais ne peut ordonner la dissolution de l'association.

Ledit article 28 constitue en outre un outil efficace permettant de garantir le respect du droit de liberté syndicale et de regroupement. Celui-ci établit en effet que, face à un comportement antisyndical de la part de l'employeur, dans le but d'empêcher ou de limiter l'exercice de la liberté et de l'activité syndicale ainsi que celui du droit de grève, les organismes locaux des associations syndicales nationales qui y ont un intérêt, peuvent poser un recours et le juge, en conclusion d'un examen rapide et immédiat lorsque la situation dénoncée lui semble préjudiciable dans l'exercice de la liberté syndicale, peut ordonner à l'employeur, par un décret motivé et immédiatement applicable, la cessation de ce comportement illégal et l'arrêt de ses effets.

Concernant le droit de regroupement syndical, il faut préciser que dans le cas des membres des forces de police rattachées au civil (Police publique, Corps de la police pénitentiaire et Corps public des gardes forestiers), le droit italien, dans l'article 82 de la loi n° 121 du 1^{er} avril 1981, a expressément établi le droit de se regrouper en syndicats, avec néanmoins quelques limites, dont l'interdiction de s'inscrire dans des syndicats autres que ceux spécialement constitués dans la catégorie en question et l'interdiction d'assumer la représentation des travailleurs appartenant à d'autres catégories.

Ce personnel peut, par conséquent, exercer son droit en vertu de l'article 39 de la Constitution, mais selon un régime de séparation, il ne peut donc pas adhérer aux syndicats qui travaillent dans les autres domaines du monde du travail.

En revanche, le personnel des Forces de police rattachées au militaire (carabiniers et brigade des finances) et des forces armées (Armée de terre, de l'air et Marine nationale) n'est pas représenté par des organisations syndicales, mais par des organismes de représentation sur une base élective, non-concernés par l'interdiction qu'établit la législation nationale de constituer des associations professionnelles à caractère syndical et d'adhérer aux autres syndicats existants pour les membres desdites forces armées et de police rattachées au militaire (art. 8, alinéa 1, loi n°382 du 11 juillet 1978 et règlement d'application correspondant établi par le décret présidentiel n° 691 du 4 novembre 1979, modifié par le décret présidentiel n°136 du 28 mars 1986). Lesdits organismes peuvent donner leur avis, faire des propositions et émettre des requêtes dans les domaines

concernant la condition, le traitement et la protection des militaires. Ils peuvent, aussi, émettre des requêtes à caractère collectif sur des sujets définis (par exemple, la qualification professionnelle, les mesures concernant les accidents subis et les infirmités contractées en service et pour cause de service). Ils participent également à la concertation au cours de la procédure d'élaboration des mesures qui définissent le contenu du rapport d'engagement du personnel non-dirigeant des Forces de police rattachées aux militaires des forces armées.

En ce qui concerne la négociation collective, il convient de préciser que le personnel concerné, n'ayant pas été inclus dans la procédure de privatisation du contrat de service public du droit italien par le décret législatif n° 29 du 3 février 1993, n'est pas considéré comme rattaché aux administrations publiques légalement représentées par l'Agence de représentation des administrations publiques (ARAN).

L'article 3, alinéa 1, du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 compte en effet ce personnel parmi les catégories dont les contrats de travail obéissent à ces mesures respectives.

En particulier, pour le personnel non-dirigeant des Forces de police et des Forces armées, la réglementation référentielle est incluse dans le décret législatif n° 195 du 12 mai 1995, (en application de la loi n° 216 du 6 mars 1992), tel que modifié par le décret législatif n° 129 du 31 mars 2000. Ledit décret 129/2000 prévoit que le contenu du contrat d'emploi du personnel des Forces de police et des Forces armées, excluant les dirigeants civils et militaires respectifs, le personnel mobilisé, ainsi que le personnel auxiliaire mobilisé (sont soumis aux dites procédures de négociation et de concertation, se concluant par l'émission de deux décrets séparés du Président de la République, concernant respectivement le personnel des Forces de police et celui des Forces armées.

Dans cette optique, on peut préciser que, pour les Forces de police rattachées au civil (Police publique, Corps de la police pénitentiaire et Corps public des gardes forestiers), le décret du Président de la République reçoit l'accord syndical convenu entre la délégation pour le secteur public, composée du Ministre de la fonction publique, qui la préside, et des Ministres de l'intérieur, de l'Économie, de la Défense, de la Justice, des Politiques agricoles et forestières ou des sous-secrétaires d'État délégués et des organisations syndicales de représentation nationale mises en place par le décret du Ministre de la fonction publique selon les critères en vigueur assurant la représentativité dans le service public.

Pour les Forces de police rattachées aux militaires (carabiniers et brigade des finances), ledit décret du Président de la République est approuvé de la même manière par les Ministres cités plus haut, les Commandants en chef des carabiniers et de la brigade des finances et des représentants du Conseil central de représentation (COC ER, divisions des Carabiniers et brigade des finances).

En ce qui concerne les Forces armées, en vertu du décret séparé du Président de la République, le système de concertation se déroule en présence des Ministres de la Fonction publique, de l'Économie et de la Défense, le chef d'État Major de la défense et les représentants du Conseil central de représentation (COCER, divisions de l'Armée de terre, de l'air et de la Marine nationale).

Le décret législatif n° 195/1995 énumère les matières qui constituent l'objet des négociations ou des concertations, telle que les indemnités économiques fondamentales et supplémentaires, les indemnités de fin de carrière et les cotisations complémentaires, la durée maximum du temps de travail hebdomadaire et ses implications, les mesures pour améliorer l'efficacité du service, ainsi que d'autres domaines de réglementation).

Par ailleurs, ce décret établit que le règlement inclus dans les décrets de transposition a une durée de quatre ans en ce qui concerne les aspects réglementaires et de deux ans pour ceux concernant la rémunération.

En vertu des effets de la convention collective, les dispositions prévues par le décret législatif n° 165/2001 ne s'appliquent pas au personnel dirigeant des Forces de police et des Forces armées car, en ce qui concerne ce personnel, toute modification éventuelle du cadre législatif ne peut être introduite que par voie législative.

L'activité syndicale au sein de l'administration publique est expressément réglementée par les dispositions du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 (« *Normes générales sur l'organisation du travail sous les ordres des administrations publiques* »), qui a modifié le Décret législatif n° 29/93 (« *Rationalisation de l'organisation des administrations publiques et révision de la législation en matière de service public, par l'article 2 de la loi n° 421 du 23 octobre 1992* »). En premier lieu, il convient de citer la disposition de l'article 42, alinéa 1, dudit décret législatif 165/2001 qui protège la liberté et l'activité syndicale au sein des administrations publiques en vertu de la loi n° 300/70 et modifications suivantes. L'alinéa 2 successif prévoit la possibilité de constituer des représentations syndicales d'entreprise proportionnelles à leur représentativité pour les organisations syndicales admises aux négociations pour la souscription de conventions collectives, en vertu de l'art. 19 et suivants de ladite loi n° 300/70. Au sein de chaque administration, un organisme de représentation unique du personnel est donc constitué par le biais d'élections auxquelles peuvent participer tous les travailleurs (art. 42, alinéa 3).

La composition de l'organisme de représentation unique du personnel et les modalités spécifiques des élections (qui prévoient dans tous les cas le vote secret, la méthode proportionnelle et le renouvellement périodique, excluant tout report) sont définies avec les accords spécifiques ou les conventions collectives nationales entre l'ARAN et les confédérations ou organisations syndicales disposant d'une représentativité d'au moins 5%.

Le droit à présenter des listes est également garanti à d'autres organisations syndicales à condition que ces dernières soient constituées en association avec un statut propre et aient adhéré aux accords ou conventions collectives qui régulent l'élection et le fonctionnement de l'organisme. Concernant la présentation de listes, il peut être demandé à l'ensemble des organisations syndicales un nombre de signatures de membres disposant du droit de vote ne dépassant pas 3% du total des salariés dans les administrations, organismes ou structures administratives allant jusqu'à deux mille salariés, et 2% de ces derniers pour ceux de dimension supérieure (art. 42, alinéa 4). Les membres élus de la représentation unitaire du personnel bénéficient des mêmes garanties octroyées aux représentants syndicaux d'entreprise des organisations syndicales (art. 24, alinéa. 6).

En ce qui concerne les négociations collectives, prière de consulter les informations fournies dans l'article 6 du présent rapport.

ARTICLE 6

Droit de négociation collective

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Paragraphe 2

Au cours de la période de référence, le cadre législatif n'a pas été modifié.

Les Conclusions 2006 contenaient une requête d'informations du Comité européen des droits sociaux concernant la possibilité, pour les syndicats de travailleurs, de mettre en œuvre des procédures de convention collective dans la fonction publique. En rappelant que les nombreuses phases de la procédure de négociation collective dans le service public, en vertu du décret législatif 165/2001 (« *Normes générales concernant l'organisation du travail sous les ordres des administrations publiques* »), avaient été largement expliquées dans le précédent rapport du gouvernement italien, il convient d'indiquer ce qui suit. Le décret législatif 165/2001 attribue exclusivement à l'*Agence pour la représentation aux négociations des administrations publiques (ARAN)*, en tant qu'agent public de négociation en vertu de l'art. n° 47 du décret législatif 165/2001, la charge de lancer la procédure de négociation en convoquant les confédérations et les organisations syndicales du domaine les plus représentatives. L'ARAN met en place la négociation sur la base des actes d'orientation ordonnés par les Administrations publiques, par le biais des Comités de secteur.

En revanche, concernant la requête de clarification du Comité européen des droits sociaux, on affirme qu'il est possible d'avoir recours à la justice pour les organisations syndicales, en cas de mise à l'écart de la négociation collective sur la base du critère de représentativité.

Concernant la garantie d'indépendance réelle des organisations syndicales admises à participer à la négociation collective dans le service public envers l'employeur, on retient que celle-ci est identifiable dans l'objectivité des critères qui établissent la représentativité syndicale, définis par la loi. Dans le précédent rapport du gouvernement italien, a été précisé que l'art. 43 du Décret législatif 165/2001 prévoit que les organisations syndicales qui ne disposent pas d'une représentativité d'au moins 5% dans le secteur ou dans la zone (en prenant en compte la moyenne entre la donnée associative et la donnée électorale), ne soient pas admises à la négociation collective. La donnée associative est issue du pourcentage de délégations autorisées dans ce domaine tandis que la donnée électorale est issue du pourcentage de votes obtenus au cours des élections des représentations unitaires du personnel, par rapport au total des votes exprimés dans ce domaine.

Il a également été demandé de préciser si, en cas d'un hypothétique accord, l'approbation conjointe des organisations syndicales et de l'ARAN doit y figurer avant

que celle-ci soit envoyée aux Comités de secteur. Sur ce point, il convient de préciser que, dans l'hypothèse d'un accord, l'acte de conclusion de la procédure de négociation instauré en vue de chaque renouvellement de contrat et par lequel les parties formalisent l'accord définitif, suppose que l'avis favorable des deux parties figure sur ledit accord.

Une autre requête de clarification concerne la procédure prévue par le Décret législatif 165/2001 pour la négociation complémentaire et le rôle joué par l'ARAN. Dans cette dernière optique, on confirme les indications données dans le précédent rapport du gouvernement italien. Partant, dans le domaine de la négociation complémentaire, l'ARAN joue un rôle de conseil en cas de demande des parties contractuelles, étant donné que les seules administrations activent et gèrent directement les niveaux autonomes de négociation complémentaire. En vertu de l'art. 40 du Décret législatif 165/2001, la négociation collective complémentaire, qui peut impliquer un territoire et plusieurs administrations, se déroule sur les matières et dans les limites établies par les conventions collectives nationales entre les sujets concernés et selon les procédures de négociations que ces derniers prévoient. L'art. 40 bis suivant définit les différentes phases de vérification de la compatibilité de la dépense. Les administrations publiques, les comités du secteur et le Gouvernement procèdent à des vérifications conjointes concernant les implications financières totales de la négociation complémentaire du domaine, en définissant des méthodes et des critères de résultats, ainsi que des échantillons, sur les contrats complémentaires des seules administrations. Chaque année, les organismes de contrôle interne envoient au Ministère de l'économie et des finances des informations spécifiques concernant les coûts liés à la négociation complémentaire. Au cas où les contrats complémentaires supposeraient des frais financiers incompatibles avec les contraintes de bilan, les clauses qui les prévoient seraient nulles et ne pourraient être appliquées.

En ce qui concerne les conventions collectives nationales de travail des différents secteurs d'activité privés, on précise que durant la période 2005-2008, 238 ont été passés. Les conventions collectives nationales de travail sont répartis de la manière suivante :

50 conventions au cours de l'année 2005 ;

37 conventions au cours de l'année 2006 ;

68 conventions au cours de l'année 2007 ;

83 conventions au cours de l'année 2008 ;

Lesdites conventions collectives nationales de travail ont concerné les secteurs de productions suivants :

agriculture, chasse et sylviculture (Associations de mise en culture, Associations agricoles, dirigeants dans l'agriculture, ouvriers agricoles et horticulteurs, associations d'éleveurs, organismes zootechniques) ;

hôtels et restaurants (industrie touristique, chaînes hôtelières : dirigeants AICA, hôtels : dirigeants, tourisme – CONFESERCENTI, tourisme – UNIMPRESA, tourisme CONFCOMMERCIO, tourisme UNCI) ;

autres services publics, sociaux et personnels (troupes de théâtre ANET, artistes FIPE, coopératives sport et spectacle UNCI, doublage : acteurs et techniciens, salariés ANCI, installations sportives, pompes funèbres, salariés d'associations de représentation UNCI, instituts pour la subsistance du clergé, blanchisseries artisanales CAPIMED, entreprises privées d'hygiène des lieux, barbiers, coiffeurs et esthéticiens) ;

activités financières (courtage en valeurs mobilières, organismes privés de protection sociale, personnel de la Banque d'Italie, assurances, banques et entreprises de crédit, caisses rurales et d'artisans, entreprises concessionnaires de recouvrement de créance) ;

activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises (centres d'élaboration de données CNAI UNCI, études professionnelles CNAI, organismes de surveillance privée, associations et organismes de développement industriel, coopératives de surveillance et de surveillance anti-incendie, collaborations coordonnées et continues UNCI, services aux entreprises UNCI, agents immobiliers, livraison ; services de nettoyage multifonction, études professionnelles CONFIMPRESA) ;

activité de transformation (CCNL chimique – verre - caoutchouc - plastique, fabricants de pains et revendeurs d'alimentation FEDERPANIFICATORI, professionnels de l'agroalimentaire et artisans boulangers, CCNL produits alimentaires PME Coopératives, bois CONFTERZIARIO, industrie agroalimentaire CONFTERZIARIO, journaux, transformation pour le compte d'autrui, industrie de la tannerie, chimie pharmaceutique, chimie et produits rattachés PME, journalistes d'entreprises de radiodiffusion sonore et télévisée, graphistes éditoriaux, papier et papeterie PMI, isolation thermique - acoustique, lampe – valve – tube cathodique, fabrication de feuilles de tabac, céramique, blanchisserie et teinturerie, produits alimentaires industriels, constructions aérospatiales : pilotes d'essai, huiles et margarine, dirigeants PME, métallurgie et mécanique artisans et PME, fourrures et cuirs, entreprises coopératives : dirigeants, textile, laboratoires photo, chaussures, filature – dévidage – tissage soie, orfèvrerie et argenterie, bois –ameublement : artisans, ciment – chaux – plâtre PME, briques PME, céramique – porcelaine – grès – terre-cuite : artisans, filets de pêche, stylos – balais – pinceaux, lunettes – parapluies – bâtons de promenade, entreprises de prothèses dentaires artisanales CAPIMED) ;

commerce en gros et au détail, réparation d'automobiles, motos et d'effets personnels et pour la maison (commerce – jusqu'à 14 salariés- CNAI, vendeurs de journaux, tertiaire et services FEDARCOM, commerce – de 15 à 50 salariés – UNCI, agents et représentants artisans CIDEC UGIFAI, agents et représentants de commerce CIDEC UGIFAI, agents et représentants industrie CIDEC UGIFAI, CCNL salariés du tertiaire CONFIMEA,

entreprises d'horticulture et de production d'agrumes, pharmacies municipalisées, tertiaire – distribution – services CONFCOMMERCIO, entreprises commerciales : dirigeants CONFCOMMERCIO, coopératives de commerce – consommation – distribution et services UNCI, coopératives de consommation, tertiaire : distribution et services CONFESERCENTI) ;

constructions (bâtiment UNCI CONFISAL, bâtiments PME artisans – coopératives CONFIMEA, bâtiment – artisans, bâtiment – coopératives, bâtiment Assocostruttori, entreprises artisans PME FEDERTERZIARIO, bâtiment PME),

extraction de minerais (énergie et pétrole, matériaux pierreux – artisans, matériaux pierreux – PME, mines) ;

enseignement (écoles privées FILIS FINISEI, auto-écoles et écoles de nautique, enseignement professionnels FENAPI, écoles maternelle privées FISM, instituts d'enseignement ecclésiastiques AGIDAE);

pêche, pisciculture et services liés (pêche maritime, coopératives de pêche maritime) ;

production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau (électriques, gaz – eau – méthane) ;

santé et assistance sociale (médecins spécialistes ambulatoires, maisons de soin privées : médecins AIOP-ARIS DON GNOCCHI, maisons de cure privées, sociales - assistance – éducative UNIMPRESA, Assistance personnes handicapées AIAS, hôpitaux classifiés : dirigeants médecins, médecins généralistes, socio-sanitaire FENASCOP, maisons de soin coopératives : experts paramédicaux UNCI, médecins pédiatres, direction non-médicale, socio caritatives UNCI, institutions socio – caritatives AGIDAE, coopératives socio-sanitaires, AVIS) ;

transports (gestion aéroportuaire, exploitants d'autoroutes et de tunnels, transports routiers et livraisons de marchandises, assistants de vol LIVINGSTON AVIATION GROUP, auxiliaires du trafic portuaire, services postaux en entreprise, EUROFLY assistants de vol, télécommunications, CCNL dirigeants ANAS, garage – location automobile, transports terrestres : dirigeants, CCNL catering aérien, Servizi Aerei SPA (Société Par Action) pilotes, MISTRAL AIR pilotes, transports routiers et livraisons de marchandises– coopération UNCI, Alitalia Express pilotes, contrat collectif de travail Servizi Aerei SPA, cargos égaux ou supérieurs à 500 t Groupe FINMARE : équipages, CCNL secteur de la location automobile, transport par câbles, Poste, transport maritime indépendant : salariés des bureaux, des équipages remorqueurs, CCNL personnel à terre Alitalia Express, cargo de transport maritime indépendant : équipages, Registre Naval Italien RINA et SOA, CCNL personnel à terre Alitalia, transport routier et livraison : dirigeants, médecins de bord, navires de passagers groupe Tirrenia égaux ou supérieurs à 50 t : équipages, pilotes Air Dolomiti, services maritimes locaux : employés de bureau, navire de transport indépendants Tirrenia : capitaine, FINMARE : personnel non naviguant CSP Adriatica Lloyd Triestino, navires de croisière maritime, services maritimes

locaux : équipages, AIR ONE pilotes, taxi, personnel non-dirigeant ENAV, magazines généraux : dirigeants, AIR ONE personnel à terre.

Il est nécessaire d'indiquer qu'on ne dispose pas de données actualisées concernant le nombre de conventions collectives passés au niveau territorial et d'entreprise.

Par ailleurs, en ce qui concerne la négociation collective dans le secteur public, 70 conventions CCNL environ ont été enregistrées au cours de la période de référence. A titre d'exemple, prière de consulter ci-dessous quelques-unes des conventions les plus importantes passées au cours des années 2005, 2006, 2007 et 2008.

CCNL du 07/12/2005 concernant le personnel rattaché aux ministères : plan économique sur deux ans 2004-2005 ;

CCNL du 07/12/2005 pour le second plan économique sur deux ans 2004-2005 concernant le personnel rattaché aux écoles ;

Contrat complémentaire du 21/04/2006 au CCNL concernant le personnel rattaché aux ministères : plan économique sur deux ans 2004-2005 ;

CCNL du 09/05/2006 concernant le personnel rattaché aux Régions et aux Autonomies locales concernant le plan économique sur deux ans 2004-2005 ;

CCNL du 05/06/2006 concernant le personnel rattaché au service sanitaire national partie économique II du plan économique sur deux ans 2004-2005 ;

CCNL 14/9/2007 concernant le personnel rattaché aux Ministères pour le plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et économique sur deux ans 2006-2007 ;

CCNL du 01/10/2007 concernant le personnel non-dirigeant rattaché aux organismes non-économiques concernant le plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et économique sur deux ans 2006-2007 ;

CCNL du 29/11/07 concernant le personnel rattaché aux écoles pour le plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et économique sur deux ans 2006-2007

CCNL du 10/04/08 concernant le personnel rattaché au Trésor public pour le plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et économique sur deux ans 2006-2007 ;

CCNL du 10/04/2008 concernant le personnel rattaché au service de santé national plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et sur deux ans 2006-2007 ;

CCNL du 11/04/2008 concernant le personnel non-dirigeant rattaché aux régions et communautés autonomes plan normatif sur quatre ans 2006-2009 et économique sur deux ans 2006-2007.

Paragraphe 3

Le mécanisme qui régle les litiges de travail des administrations publiques n'a pas été modifié. On vous renvoie, donc, aux informations communiquées dans le précédent rapport en précisant, par ailleurs, que la procédure décrite concerne exclusivement les litiges individuels. De même, en ce qui concerne les litiges du secteur privé, individuels ou collectifs, aucune modification n'est à signaler.

Vous trouverez ci-dessous, les données de l'activité de conciliation mise en œuvre par les Directions Provinciales et Régionales du travail au cours des années 2005 – 2006 – 2007. Les données concernant le 2008 sont encore en phase d'élaboration et seront communiquées dans le prochain rapport. Il convient également d'indiquer, dans l'état actuel des choses, qu'on ne dispose pas des données concernant l'activité de conciliation des litiges de travail mises en œuvre par les Régions au cours de la période de référence pour le présent rapport.

ACTIVITÉ DE CONCILIATION MISE EN OEUVRE PAR LES DIRECTIONS DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE 2005

L'activité de conciliation mise en œuvre au siège du Ministère du Travail, de la Santé et des Politiques Sociales malgré l'importante avancée de la mise en place du Décret Législatif n° 469 du 23/12/1997, ayant délégué aux Régions la discussion et la conciliation des litiges à caractère collectif, a été particulièrement intense.

D'une part, la directive ministérielle du 9/10/2000 entérine l'attribution aux Directions du travail des litiges collectifs dans leur domaine de compétence, d'autre part, suite à l'émission des Décrets Législatifs n° 80 du 31/3/1998 et n° 387 du 29/10/1998, les Directions du travail ont dû faire face à de nombreux problèmes suite à l'exceptionnelle augmentation des litiges individuels et collectifs.

En effet, cette nouvelle législation a, non seulement, rendu obligatoire la tentative de conciliation des litiges au sein des Directions Provinciales, mais a également introduit la procédure de conciliation dans le secteur public, en amenant à terme le processus d'attribution des litiges publics à la compétence de la AGO – juge du travail, en utilisant, de cette manière, durant la phase extrajudiciaire une réglementation semblable à celle utilisée pour les autres litiges.

Les tableaux ci-joints résument l'état de l'activité de conciliation mise en œuvre par les bureaux et permettent de mesurer les effets qu'entraîne ladite réglementation. Tout particulièrement la série historique (**TAB. 1**) donne des indications synthétiques des

aspects de l'évolution du phénomène dans les secteurs privé et public, ainsi que les niveaux atteints.

Le nombre total de procédures de litiges mises en œuvre en **2005** a été de **430 116** (dont 317 570 dans le secteur privé). Ce niveau peut être considéré comme stabilisé à la fois dans les secteurs du privé et du public.

Concernant par ailleurs la répartition territoriale (**TAB. 2**) les données disponibles pour le secteur privé permettent d'affirmer que le phénomène se concentre surtout dans les régions où se trouvent les grosses agglomérations urbaines (86,47% des litiges mis en œuvre se trouvent dans le Latium, en Lombardie, en Campanie, dans le Piémont, dans les Pouilles, en Sicile, en Émilie-Romagne, en Vénétie et en Toscane). De plus, 26,00% des conflits établis se situent dans la région du Latium.

Ce phénomène est aussi vrai pour le secteur Public (**TAB. 3**) où l'on peut constater une forte concentration en Campanie, dans le Latium et les Pouilles et en Sicile, soit 71,54% des litiges mis en œuvre.

Litiges individuels et multiples de travail - Secteur privé

Le litige établi dans le secteur privé constitue l'unité de relevé, à la différence que la procédure de litige individuel est mise en œuvre par le seul travailleur et que le litige collectif est à l'initiative de deux travailleurs ou plus.

Les causes pour lesquelles sont établis les litiges objets de l'analyse sont : la non-application des normes du contrat et/ou recours au licenciement.

Ainsi, afin de donner une lecture plus détaillée du phénomène, il nous a semblé nécessaire d'explicitier le nombre de tentatives de conciliation par opposition au licenciement, intervenant dans la mise en place de la loi n° 108/90 qui concerne les entreprises de moins de 16 salariés.

À partir d'une analyse des données (**TAB. A**) l'on constate que le nombre total de litiges établis au cours de l'année 2005 s'élève à 317 570, enregistrant une baisse de 2245 par rapport à l'année 2004 (-0,70%).

Les litiges traités (résolus et non résolus) s'élèvent à **132 038** soit 26,04% du total des litiges (507 087), alors que l'on compte **210 088** litiges non traités (absence d'une des parties, abandon, non-respect du nombre légal de membres à la commission, transfert aux autres instances) représentent 41,43% du total des litiges. En particulier, la cause première de l'absence de discussion est l'absence d'une des parties (49,18% des litiges non traités), même si nous notons une remarquable incidence des « litiges abandonnés » (47,82% des

litiges non traités) en raison d'une activité d'archivage des pratiques en instance sur une longue période de la part de plusieurs administrations.

Au cours de l'année 2005, la sensible fréquence des règlements dans l'industrie (37,05%) se confirme, bien que les litiges résolus entre les « divers » (42,82%), c'est-à-dire en relation avec le développement du tertiaire dans les différentes implications soient majoritaires. Les litiges résolus sont 80 281, soit 60,80% du total traité, et ont engendré un coût de 629 millions d'euros pour les entreprises, dont environ 238 millions d'euros uniquement dans l'industrie.

Tentatives obligatoires de conciliation pour licenciements individuels (art. 5 loi 108/90)

Les litiges mis en œuvre contre les licenciements individuels (TAB. B) en vertu de la loi 108/90 s'élèvent à 42 368 et constituent environ 11,77% de l'ensemble des litiges mis en œuvre durant l'année 2005, avec une fréquence plus grande pour les entreprises comptant un nombre des salariés allant de 6 à 15 personnes.

Le phénomène reflète les évolutions relevées pour l'ensemble des litiges dans la répartition des secteurs tout comme dans celle inhérente à la discussion. Il semble néanmoins intéressant de noter la plus grande tendance au non-règlement des litiges traités en vertu de la loi 108/90, par rapport aux résultats issus de l'analyse de l'ensemble des litiges traités. On compte 9568 litiges résolus soit 52,01% (contre 59,73% dans l'ensemble) sur ceux traités. La priorité des résolutions a eu lieu par le biais d'une indemnisation qui a coûté 58 millions d'euros au total aux entreprises. La réembauche a néanmoins concerné 10,83% des litiges résolus.

Litiges individuels de travail dans le secteur public

En ce qui concerne le secteur public (TAB. C) au cours de 2005, les services ont participé à la résolution de nombreux problèmes liés aux particularités de la procédure administrative se référant à la compétence récente qui a concerné 112 546 nouvelles instances, auxquelles on doit ajouter les 112 595 litiges en cours au début de l'année. Les secteurs les plus concernés ont été les Ministères et entreprises, les organismes locaux, le secteur de la Santé et les organismes publics non-économiques, représentant un pourcentage total de 94,08%.

On compte 28 890 litiges traités soit 12,83% du total (225 141) et 78 669 non traités (absence de l'une des parties, abandon par renoncement, absence de constitution de l'assemblée, transfert à d'autres instance) représentent 34,94% du total des litiges. Tout particulièrement, la difficulté de constitution des assemblées de conciliation est encore la cause la plus fréquente de l'absence de négociation, bien que l'on observe une légère baisse par rapport à l'année précédente (78,41 contre 79,47% en 2004).

Il semble important de relever que, si dans le secteur privé les litiges sont résolus dans environ 60% des litiges discutés, le pourcentage dans le secteur public dépasse tout juste 26%, chiffre qui enregistre néanmoins une forte augmentation, de 12 points par rapport à l'année précédente.

Litiges collectifs de travail

Les litiges collectifs (**TAB. D**) mis en œuvre au sein des Directions provinciales du travail au cours de l'année **2005** ont été **1876**, enregistrant une baisse de 9,06% par rapport à l'année 2004.

Sur un total de 1999 litiges (dont 123 issus de l'année précédente), on compte 1865 litiges traités (conciliés, non-conciliés, abandonnés), qui ont concerné 71 555 travailleurs, tandis que les litiges résolus ont été de 873, concernant 53 281 travailleurs.

Au sein des Directions régionales du travail, les litiges mis en œuvre ont été de 12 au niveau régional, dont 10 ont été résolus concernant 700 travailleurs et 1 seul non-concilié concernant 16 travailleurs.

Les données présentées confirment la réduction progressive de l'activité des services dans ce domaine, qui est dû au transfert de compétence aux Régions.

TAB. 1 Litiges individuels - secteur privé et public - et collectifs (données nationales)

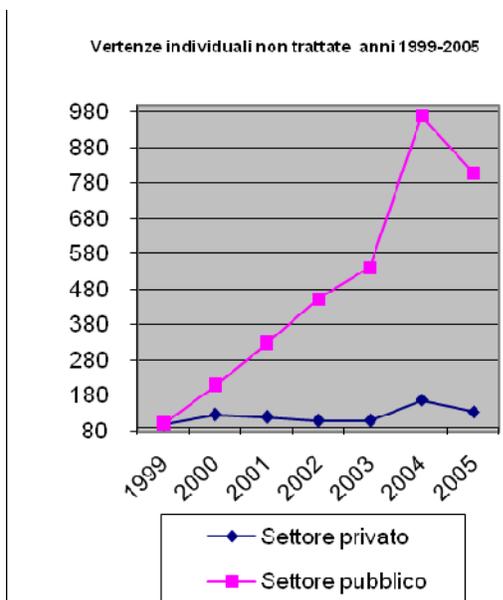
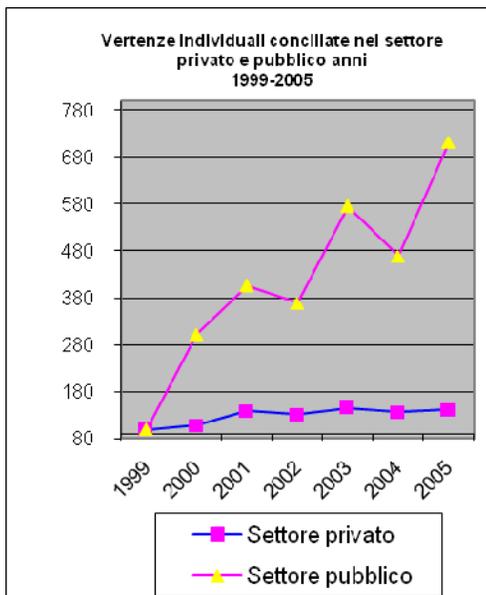
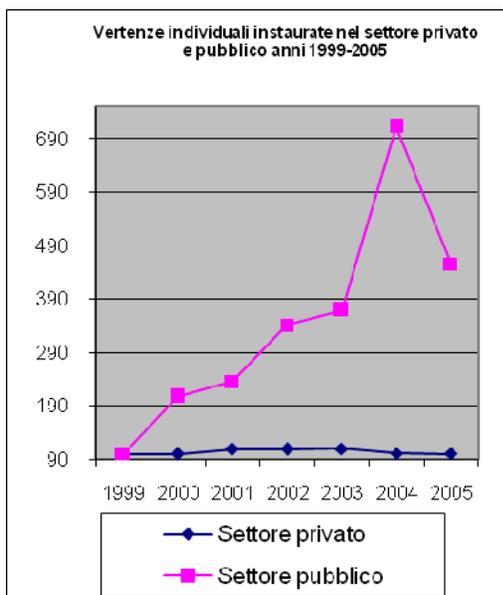
ANNÉES	LITIGES INDIVIDUELS								LITIGES COLLECTIFS établis au siège de la province
	ÉTABLIS		RÉSOLUS		NON RÉSOLUS		NON DISCUTÉS		
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	
1988	38.667		26.186		4225		9.315		3.936
1989	34.765		23.090		3109		8.589		3.590
1990	43.174		28.017		3716		9.546		3.821
1991	55.859		29.942		7557		17.281		4.064
1992	60.710		32.450		7647		17.303		5.191
1993	68.233		34.200		9.478		23.591		6.766
1994	72.495		34.992		9.824		25.932		8.257
1995	70.144		36.360		8.513		24.419		7.336
1996	78.701		40.056		9.476		25.057		6.497
1997	71.867		38.986		8.748		24.772		5.628
1998 (**)	192.863	3.555	44.265	124	25.156	221	59.269	1.471	5.395
1999	316.331	24.713	56.533	1.065	46.843	3.320	155.225	9.733	4.802
2000	313.024	51.254	60.955	3.223	46.063	11.225	195.518	20.231	2.280
2001	340.479	58.233	78.452	4.334	54.444	13.999	186.349	31.757	2.131
2002	342.925	84.356	73.974	3.936	48.226	19.854	169.309	44.047	1.928
2003	348.881	91.135	82.021	6.132	54.064	19.259	171.109	52.731	1.869
2004	319.815	176.104	77.487	5.006	51.268	30.728	260.708	94.439	2.063
2005	317.570	112.546	80.281	7.579	51.757	21.311	210.088	78.669	1.876

Indice de base 1999=100

1999	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000	99	207	108	303	98	338	126	208	47
2001	108	236	139	407	116	422	120	326	44

2002	108	341	131	370	103	598	109	453	40
2003	110	369	145	576	115	580	110	542	39
2004	101	713	137	470	109	926	168	970	43
2005	100	455	142	712	110	642	135	808	39

(**) pour le secteur public les données concernent le 2^e semestre 1998



TAB. 2 - Récapitulatif par région des litiges individuels et collectifs de travail - Secteur PRIVÉ (année 2005)

Régions	Nombre de litiges										Sommes dépensées pour les litiges résolus
	En cours au début de l'année	Établis durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période							
				Traités		Non traités				En cours à la fin de l'année	
				Résolus	Non résolus	Pour absence d'une des parties	Par abandon	En l'absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances		
Piémont	8.424	28.382	36.806	5.497	2.212	7.664	16.212	78	198	4.945	68.515.240,11
Val d'Aoste	235	399	634	123	77	102	223		3	106	754.178,00
Lombardie	25.348	43.443	68.791	8.465	6.772	24.831	21.649		864	6.210	96.425.195,23
Trentin	467	3.457	3.924	1.256	942	1.032	146		112	436	9.278.499,04
Vénétie	4.104	14.393	18.497	3.181	3.556	5.527	2.695	14	27	3.497	48.554.095,21
Frioul Vénétie Julienne	301	3.956	4.257	862	1.372	1.030	314		61	618	10.538.864
Ligurie	1.712	7.060	8.772	1.316	703	2.001	2.481	35	91	2.145	11.603.263
Emilie Romagne	6.198	14.819	21.017	4.646	3.340	4.113	1.654		36	7.228	54.199.472
Toscane	1.805	11.025	12.830	3.535	3.250	3.230	1.007		95	1.713	34.965.717,18
Ombrie	486	2.915	3.401	521	1.391	697	211		13	568	4.729.249,72
Marches	670	5.474	6.144	1.675	1.164	2.292	448	76	10	479	21.290.949,12
Latium	102.638	80.862	183.500	29.620	17.626	16.273	7.781		39	112.161	123.001.010,00
Abruzzes	898	5.783	6.681	1.655	983	2.881	201	39	25	897	8.046.550,00
Molise	272	1.667	1.939	471	430	643	187		11	197	2.991.485,42
Campanie	24.141	39.555	63.696	8.203	1.235	9.589	32.513	513	40	11.603	67.029.609,05
Pouilles	5.296	18.277	23.573	1.906	1.625	7.053	6.635	1.648	38	4.668	17.312.408,64
Basilicate	629	2.930	3.559	479	488	1.518	324		45	705	3.347.934,63

Calabre	1.180	8.458	9.638	898	754	3.297	1.223	1.705	20	1.741	8.143.019,41
Sicile	3.070	18.195	21.265	4.799	3.009	6.763	3.165	2	30	3.497	27.696.497,99
Sardaigne	1.643	6.520	8.163	1.173	828	2.806	1.392	214	203	1.547	10.961.686,29
ITALIE	187.874	311.050	498.924	79.108	50.929	100.536	99.069	4.110	1.758	163.414	618.423.238,16

TAB. 3 - Récapitulatif par région des litiges individuels et collectifs de travail du Secteur Public (année 2005)

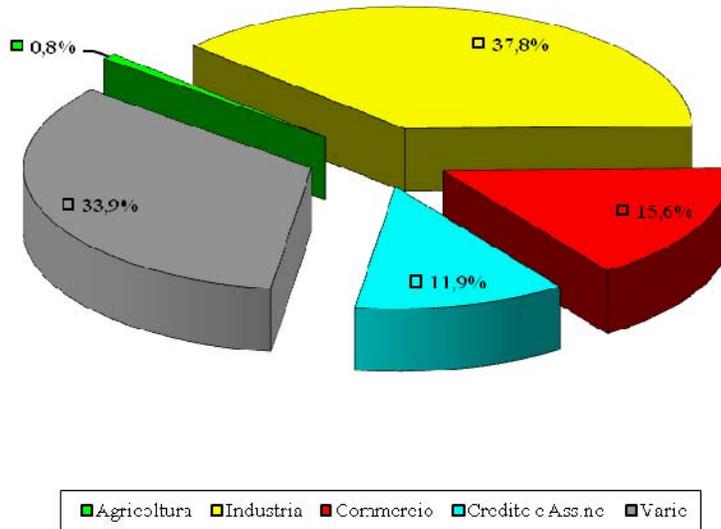
Régions	Litiges en cours au début de la période	Litiges mis en oeuvre	Total des litiges durant la période	Achevés au cours de la période							Litiges en cours à la fin de la période
				Traités		Non Traités					
				Résolus	Non résolus	Pour absence d'une des parties	Par abandon	En l'absence du nombre légal de représentants	Par demande de transfert de la part d'autres instances		
Piémont	1.537	2.280	3.817	116	580	167	105	1.184	20	1.645	
Val d'Aoste	39	75	114	22	27	1	2	20	1	41	
Lombardie	1.370	2.948	4.318	184	788	132	120	1.317	100	1.677	
Trentin Haut Adige	132	327	459	66	123	28	11	80	9	142	
Vénétie	1.216	2.659	3.875	330	647	14	188	1.427	118	1.151	
Frioul Vénétie julienne	325	841	1.166	47	533	16	230	154	2	184	
Ligurie	1.566	2.025	3.591	143	484	252	310	1.425	5	972	
Émilie Romagne	2.064	2.296	4.360	300	1.616	280	53	323	4	1.784	
Toscane	1.437	1.799	3.236	130	816	79	266	1.279	3	663	
Ombrie	591	2.035	2.626	240	762	27	60	658	4	875	
Marches	610	1.405	2.015	255	543	20	54	798	3	342	
Latium	73.109	21.847	94.956	576	2.390	3.666	1.383	3.807	785	82.349	
Abruzzes	637	1.909	2.546	327	586	68	57	661	89	758	
Molise	737	631	1.368	37	241	17	15	861	2	195	
Campanie	6.375	26.273	32.648	843	3.357	411	4.077	15.773	34	8.153	
Pouilles	6.407	17.937	24.344	1.947	2.179	920	319	14.044	9	4.926	
Basilicate	1.094	1.447	2.541	261	520	33	29	1.106	13	579	

Calabre	2.823	6.297	9.120	202	530	260	73	6.314	48	1.693
Sicile	9.561	14.455	24.016	1.195	2.972	1.309	317	9.142	201	8.880
Sardaigne	965	3.060	4.025	358	1.617	31	107	1.314	25	573
ITALIE	112.595	112.546	225.141	7.579	21.311	7.731	7.776	61.687	1.475	117.582

TAB. A - Récapitulatif National des litiges Individuels et multiples de travail - Secteur PRIVÉ (année 2005)

Secteurs de l'économie	Nombre de litiges										Sommes dépensées dans les litiges résolus
	En cours au début de l'année	Mis en œuvre durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période						En cours à la fin de l'année	
				Traités		Non Traités					
				résolus	Non résolus	Pour absence d'une des parties	Pour cause d'abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances		
Agriculture	935	4.580	5.515	690	916	1.747	724	496	68	874	5.000.216
Industrie	70.247	106.570	176.817	29.744	18.210	32.045	36.305	860	700	58.953	237.702.588
Commerce	18.675	54.605	73.280	12.164	7.830	17.425	13.923	607	405	20.926	98.487.629
Crédit et Assurances	7.303	11.214	18.517	3.307	1.761	3.928	6.916	57	18	2.530	75.059.873
Divers	92.357	140.601	232.958	34.376	23.040	48.197	42.593	2.304	770	81.678	213.134.618
Total	189.517	317.570	507.087	80.281	51.757	103.342	100.461	4.324	1.961	164.961	629.384.924

Somme liquidate nelle controversie conciliate

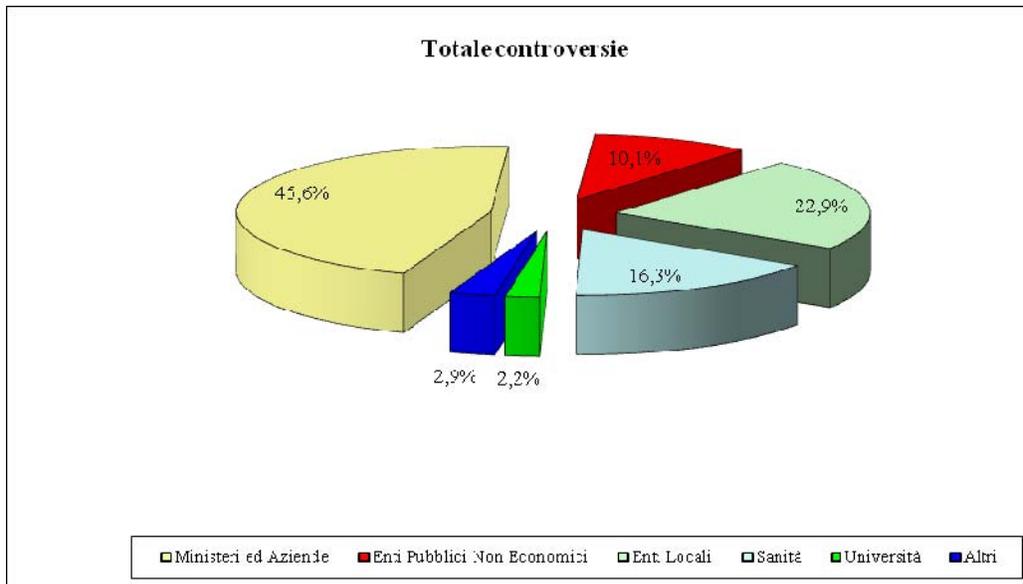
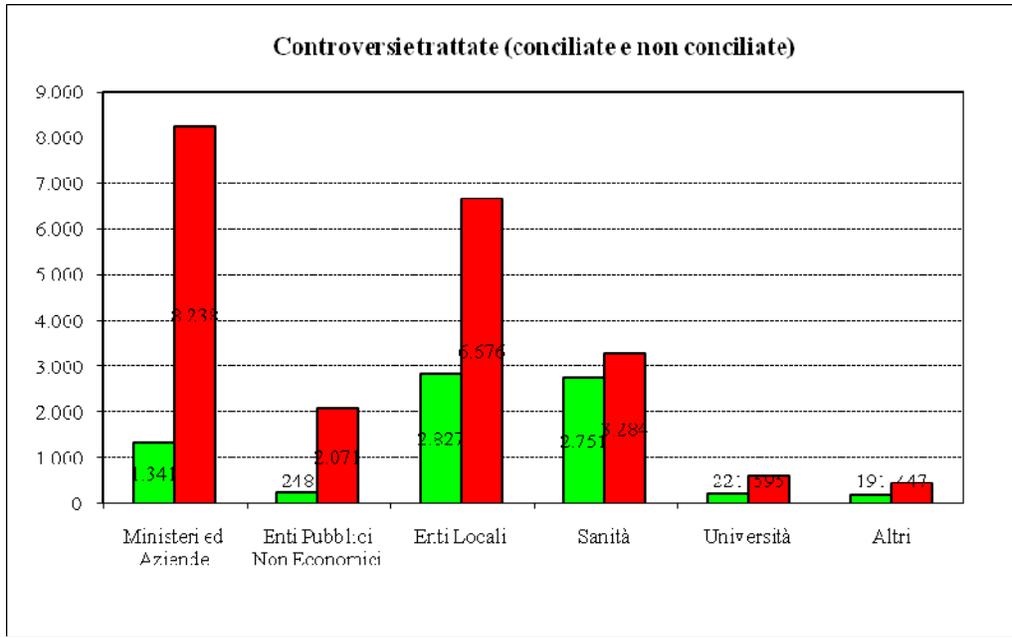


TAB. B – Récapitulatif national des litiges individuels et multiples de travail concernant les obligatoires de conciliation pour Licenciements Individuels (art. 5 L. 108/90) (année 2005)

Secteurs de l'économie	Nombre de litiges													Sommes dépensées dans la résolution des litiges
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre et répartis selon les dimensions des entreprises			Total des litiges	Terminés au cours de la période							En cours à la fin de l'année	Déférés à l'assemblée d'arbitrage
		Jusqu'à 5 salariés	De 6 à 15 salariés	De 16 à 60 salariés		Résolus			Non résolus					
						Résolus avec indemnisation	Résolus avec réembauche	Non résolus	Pour absence d'une des parties	Pour cause d'abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances		
Agriculture	147	210	181	81	619	96	30	131	144	37	2	13	166	492.882,88
Industrie	3.838	1.553	4.163	5.643	15.197	2.258	260	2.415	3.483	1.593	65	310	4.813	21.375.258,39
Commerce	1.853	3.089	2.802	2.256	10.000	1.883	113	1.974	2.380	1.166	139	179	2.166	11.896.260,55
Credit et Assurances	535	1.350	1.478	629	3.992	742	85	637	1.005	398	8	153	964	3.747.247,97
Divers	3.896	7.006	6.702	5.225	22.829	3.553	548	3.673	6.493	2.464	169	330	5.599	20.693.782,51
Total	10.269	13.208	15.326	13.834	52.637	8.532	1.036	8.830	13.505	5.658	383	985	13.708	58.205.432,30

TAB. C - Récapitulatif National des litiges individuels du Secteur Public (année 2005)

Domaine	Litiges en cours au début de la période	Litiges mis en place	Total des litiges au cours de la période	Achevé au cours de la période						Litiges en cours à la fin de la période
				Traités		Non traités				
				Résolus	Non-résolus	Pour absence d'une des parties	Pour cause d'abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances	
Ministères et entreprises	60.252	42.313	102.565	1.341	8.238	4.091	3.356	29.196	1.049	55.294
Organismes publics non-économiques	13.335	9.492	22.827	248	2.071	785	1.487	2.886	51	15.299
Organismes Locaux	22.378	29.087	51.465	2.827	6.676	1.148	1.254	13.162	206	26.192
Santé	11.740	24.986	36.726	2.751	3.284	981	1.589	13.345	89	14.687
Université	1.846	3.124	4.970	221	595	135	45	1.211	15	2.748
Autres	3.044	3.544	6.588	191	447	591	45	1.887	65	3.362
Total	112.595	112.546	225.141	7.579	21.311	7.731	7.776	61.687	1.475	117.582



TAB. D - Récapitulatif National des litiges collectifs de travail (année 2005)

Secteurs de l'économie	Échelle territoriale	Lieu de négociation	Nombre de litiges								Nombre de travailleurs concernés par les négociations				
			En cours au début de l'année	Mises en œuvre dans l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période					En cours à la fin de l'année				
						Résolus	Non résolus	Abandonnés	Transféré à d'autres instances	Total	Résolus	Non résolus	Abandonnés	Total	
Agriculture	Provinciale	Provincial	1	9	10	5	2	2	1	10		146	39	4	189
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Industrie	Provinciale	Provincial	29	423	452	259	91	67	10	427	25	21.707	2.000	2.040	25.747
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional		6	6	5	1			6		362	16		378
Commerce	Provinciale	Provincial	29	229	258	109	80	45	9	243	15	8.247	905	1.236	10.388
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régionale		4	4	3		1		4		63			63
Credit et Assurance	Provinciale	Provincial		4	4	1		1		2	2	150		15	165
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Divers	Provinciale	Provincial	64	1.211	1.275	499	459	245	36	1.239	36	23.031	4.297	7.738	35.066
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional		2	2	2				2		275			275
Total	Provinciale	Provincial	123	1.876	1.999	873	632	360	56	1.921	78	53.281	7.241	11.033	71.555
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional		12	12	10	1	1		12		700	16		716

ACTIVITÉ DE CONCILIATION MISE EN ŒUVRE PAR LES DIRECTIONS DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE 2006

Les tableaux ci-joints résument l'état de l'activité de conciliation mise en œuvre par les administrations et permettent de mesurer les effets produits par ladite réglementation. En particulier, la section historique (**TAB. 1**) fournit des indications synthétiques sur les aspects évolutifs du phénomène des secteurs du privé et du public, ainsi que les niveaux qu'ils atteignent.

Le nombre de litiges mis en œuvre en **2006** a été au total de **374 817** (dont 300 783 dans le secteur privé), alors que le niveau atteint dans le secteur privé puisse être considéré comme stabilisé, on remarque en revanche de fortes variations dans le secteur public.

En ce qui concerne la répartition territoriale (**TAB. 2**), les données disponibles pour le secteur privé permettent d'affirmer que le phénomène concerne surtout les régions composées d'agglomérations urbaines (84,34% des litiges mis en œuvre se trouvent dans le Latium, la Lombardie, la Campanie, le Piémont, la Sicile, les Pouilles, la Vénétie, la Toscane et l'Émilie Romagne). De plus 23,88% des litiges mis en œuvre se situent dans le Latium.

Concernant le secteur public (**TAB. 3**), on remarque une forte concentration des litiges dans les régions du Latium, de la Campanie, des Pouilles, de la Calabre, de la Sicile et de la Sardaigne soit 76,26% des litiges mis en œuvre, dont 23,34% dans le Latium.

Litiges individuels et multiples de travail - Secteur privé

À partir d'une analyse des données (TAB. A) on constate que le nombre total de litiges établis au cours de l'année 2006 s'élève à 300 783, enregistrant une baisse de 16 787 par rapport à l'année 2005 (-5,29%).

Les litiges traités (résolus et non résolus) sont au nombre de **125 717** soit 27,12% du total des litiges (463 567), alors que l'on compte **170 905** litiges non traités (absence d'une des parties, abandon, absence du nombre légal de représentants au sein de la commission, transfert aux autres instances), ce qui représente 36,87% du total des litiges. En particulier, la cause première de l'absence de discussion est l'absence d'une des parties (51,27% des litiges non traités), même si on peut noter une remarquable incidence des « litiges abandonnés » (40,94% des litiges non traités) en raison de l'archivage des litiges en instance sur une longue période par plusieurs administrations.

Au cours de l'année 2006 la fréquence notable des règlements dans l'industrie (36,68%) se confirme, bien que pour la plupart il s'agit des litiges résolus entre les « divers » (45,34%), c'est-à-dire en relation avec le développement du tertiaire dans les différentes implications soient majoritaires.

Les litiges résolus sont 82 054 soit 65,27% du total traité et ont engendré un coût de 633 millions d'euros pour les entreprises, dont environ 232 millions d'euros uniquement dans l'industrie.

Tentatives obligatoires de conciliation pour licenciements individuels (art. 5 loi 108/90)

Les litiges mis en œuvre contre les licenciements individuels (TAB. B) en vertu de la loi 108/90 s'élèvent à 38 932 et constituent environ 12,94% de l'ensemble des litiges mis en œuvre durant l'année 2006, avec une fréquence légèrement plus forte pour les entreprises comptant entre 16 et 60 salariés.

Le phénomène reflète les évolutions relevées pour l'ensemble des litiges tant dans la répartition des secteurs que dans celle liée à la négociation.

Il est en revanche intéressant de remarquer la plus grande tendance des litiges traités à la non conciliation en vertu de la Loi 108/90, au regard de l'étude de l'ensemble des litiges traités. En effet, on peut remarquer que 10 067 litiges résolus constituent 56,12% des litiges traités (contre 65,27% du total).

La majorité des résolutions a fait l'objet d'une indemnisation qui a coûté aux entreprises au total 66 millions d'euros. La réembauche a concerné 11,20% des litiges résolus.

Litiges individuels de travail dans le secteur public

Au sujet du secteur public (TAB. C), au cours de 2006, les services ont participé à la résolution de nombreux problèmes liés aux particularités de la procédure administrative. Elle a concerné 74 034 nouvelles instances, auxquelles on doit ajouter les 116 580 litiges en cours au début de l'année. Les secteurs les plus concernés ont été les ministères et entreprises, les organismes locaux, le secteur de la Santé et les organismes publics non économiques, représentant un pourcentage total de 94%.

On compte 21 464 litiges traités soit 11,26% du total (190 614) et 49 185 non traités (absence de l'une des parties, abandon par renoncement, absence du nombre légal de

représentants, transfert à d'autres instances) représentent 25,80% du total des litiges. En particulier, la difficulté de constitution d'assemblées de résolution est encore la cause la plus fréquente de l'absence de négociation. Le pourcentage de plus de 78% se confirme (78,83% contre 78,41% en 2005).

Il semble important de noter que, si dans le secteur privé les litiges résolus constituent un peu plus de 65% des litiges traités, dans le secteur public ce pourcentage est d'à peine 25 %, ce qui confirme les données de l'étude précédente.

Litiges collectifs de travail

Les litiges collectifs (**TAB. D**) mis en œuvre au sein des Directions provinciales du travail au cours de l'année 2006 ont été de 1817, enregistrant une baisse de 3,14% par rapport à l'année 2005.

Sur un total de 1894 litiges (dont 77 issus de l'année précédente), on compte 1700 litiges aboutis (conciliés, non conciliés, abandonnés), qui ont concerné 47 716 travailleurs, tandis que les litiges résolus ont été de 822, concernant 26 755 travailleurs.

Au sein des Directions régionales du travail, les litiges mis en œuvre sont au nombre de 7 au niveau régional, tous résolus. Ils ont concerné 638 travailleurs.

Les données présentées confirment la réduction progressive de l'activité des services dans ce domaine, qui est due au transfert de compétence aux régions.

TAB. 1 Litiges individuels - secteur privé et public - et collectifs (données nationales)

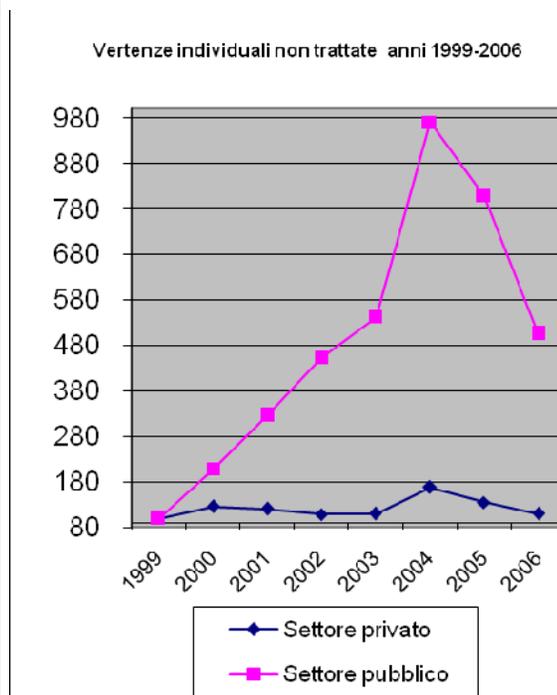
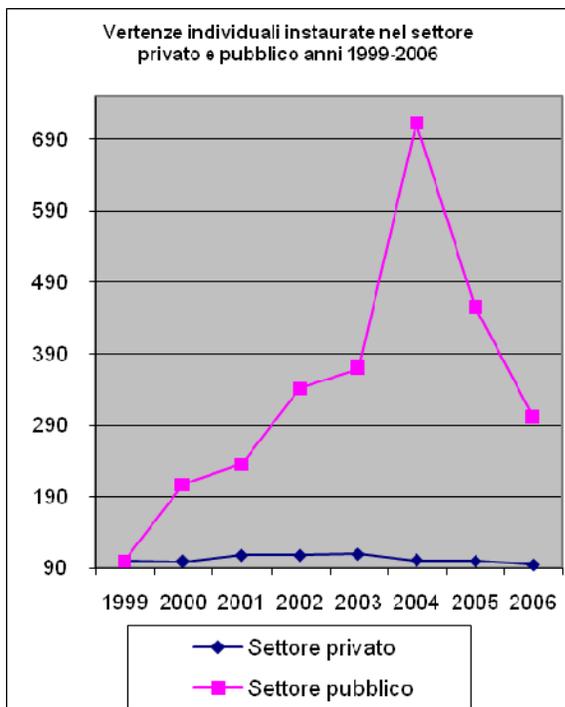
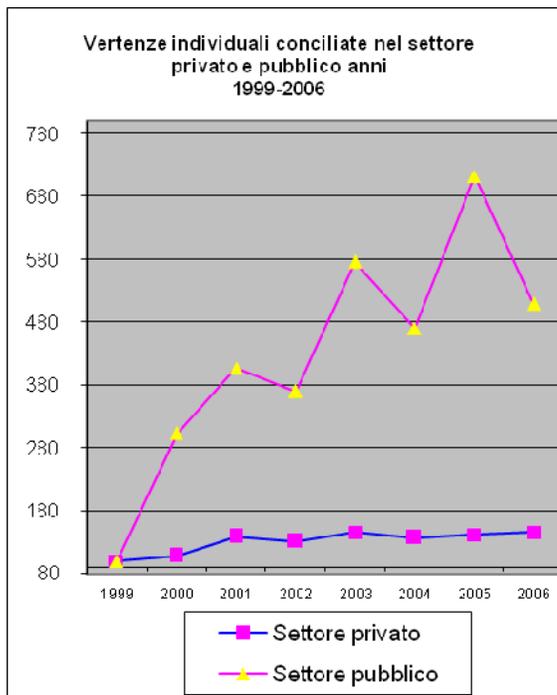
ANNÉE	LITIGES INDIVIDUELS								LITIGES COLLECTIFS mis en oeuvre au siège provincial
	MIS EN OEUVRE		RÉSOLUS		NON RÉSOLUS		NON TRAITÉS		
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	
1988	38.667		26.186		4225		9.315		3.936
1989	34.765		23.090		3109		8.589		3.590
1990	43.174		28.017		3716		9.546		3.821
1991	55.859		29.942		7557		17.281		4.064
1992	60.710		32.450		7647		17.303		5.191
1993	68.233		34.200		9.478		23.591		6.766
1994	72.495		34.992		9.824		25.932		8.257
1995	70.144		36.360		8.513		24.419		7.336
1996	78.701		40.056		9.476		25.057		6.497
1997	71.867		38.986		8.748		24.772		5.628
1998 (**)	192.863	3.555	44.265	124	25.156	221	59.269	1.471	5.395
1999	316.331	24.713	56.533	1.065	46.843	3.320	155.225	9.733	4.802
2000	313.024	51.254	60.955	3.223	46.063	11.225	195.518	20.231	2.280
2001	340.479	58.233	78.452	4.334	54.444	13.999	186.349	31.757	2.131
2002	342.925	84.356	73.974	3.936	48.226	19.854	169.309	44.047	1.928
2003	348.881	91.135	82.021	6.132	54.064	19.259	171.109	52.731	1.869
2004	319.815	176.104	77.487	5.006	51.268	30.728	260.708	94.439	2.063
2005	317.570	112.546	80.281	7.579	51.757	21.311	210.088	78.669	1.876
2006	300.783	74.034	82.054	5.419	43.663	16.045	170.905	49.185	1.817

Indice de base 1999=100

1999	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000	99	207	108	303	98	338	126	208	47
2001	108	236	139	407	116	422	120	326	44
2002	108	341	131	370	103	598	109	453	40

2003	110	369	145	576	115	580	110	542	39
2004	101	713	137	470	109	926	168	970	43
2005	100	455	142	712	110	642	135	808	39
2006	95	300	145	509	93	483	110	505	38

(**) per il settore pubblico, le dati si riferiscono al secondo semestre 1998



TAB. 2 - Récapitulatif régional des litiges individuels et collectifs de travail - Secteur PRIVÉ (année 2006)

Régions	Nombre de litiges										Somme dépensées dans les litiges résolus
	En cours au début de l'année	Mise en œuvre durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période							
				Traités		Non traités					
				Conciliés	Non conciliés	Pour absence d'une des parties	Par abandon	Pour absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances	En cours à la fin de l'année	
Piémont	4.945	28.982	33.927	5.200	2.019	6.987	13.510	13	225	5.973	60.959.773,65
Val d'Aoste	106	341	447	108	95	117	69	0	5	53	883.159,53
Lombardie	6.210	38.855	45.065	5.697	2.975	7.886	4.061	0	1.129	23.317	112.355.680,00
Trentin	436	3.623	4.059	1.439	857	1.024	176	0	97	466	13.008.093,63
Vénétie	3.497	14.233	17.730	4.389	4.068	5.188	1.747	14	79	2.245	40.747.090,46
Frioul Vénétie Julienne	618	3.458	4.076	809	1.111	1.037	253	0	48	818	10.804.827
Ligurie	2.145	6.159	8.304	1.345	705	2.072	2.573	36	130	1.443	14.266.979
Émilie Romagne	5.051	11.228	16.279	2.918	2.405	2.648	1.161	0	39	7.108	31.431.607
Toscane	1.713	13.940	15.653	4.781	3.453	4.137	1.412	0	146	1.724	47.768.516,87
Ombrie	568	2.895	3.463	666	1.586	651	199	0	16	345	4.334.610,89
Marches	479	5.222	5.701	1.606	1.270	1.828	471	63	23	440	19.723.537,56
Latium	112.161	71.826	183.987	33.301	14.189	18.075	8.662	0	8.010	101.750	109.906.927,20
Abruzzes	897	5.927	6.824	1.475	1.041	2.965	222	49	83	989	10.038.119,40
Molise	197	1.568	1.765	396	264	651	111	2	2	339	2.896.610,19
Campanie	11.603	36.932	48.535	8.561	1.505	9.712	22.715	315	11	5.716	59.927.393,85
Pouilles	4.668	18.613	23.281	2.133	1.592	7.777	6.878	1.228	67	3.606	48.258.341,51
Basilicate	705	2.636	3.341	486	615	1.392	419	0	31	398	3.468.237,83
Calabre	1.741	8.423	10.164	855	953	3.983	1.308	891	11	2.163	9.188.296,09
Sicile	3.497	19.070	22.567	4.422	2.083	6.504	2.895	117	47	6.499	22.064.901,60

Sardaigne	1.547	6.852	8.399	1.467	877	2.995	1.134	255	118	1.553	10.900.110,12
ITALIE	162.784	300.783	463.567	82.054	43.663	87.629	69.976	2.983	10.317	166.945	632.932.813,57

TAB. 3 - Résumé régional des litiges individuels du Secteur public (année 2006)

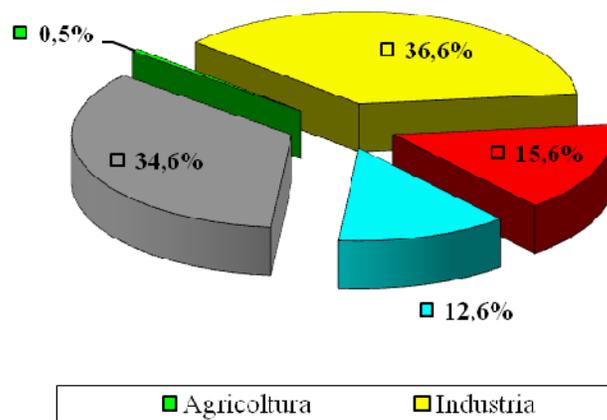
Régions	Litiges en cours au début de l'année	Litiges mis en oeuvre	Total des litiges durant l'année	Achevés au cours de la période						
				Traités		Non traités			Litiges en cours à la fin de la période	
				Résolus	Non résolus	Pour absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants		Par transfert à d'autres instances
Piémont	1.645	1.740	3.385	172	643	354	43	1.467	20	686
Val d'Aoste	41	92	133	25	73	2	3	21		9
Lombardie	1.677	2.046	3.723	174	419	46	1.023	811	227	1.023
Trentin Haut Adige.	142	330	472	63	237		7	85	2	78
Vénétie	1.151	2.047	3.198	329	580	22	106	647	22	1.492
Frioul Vénétie Julienne	184	649	833	136	351	8	44	113	4	177
Ligurie	972	1.148	2.120	98	516	249	96	542	3	616
Émilie Romagne	782	1.087	1.869	125	657	3	75	320	1	688
Toscane	663	1.801	2.464	150	454	87	277	456	1	1.039
Ombrie	875	1.581	2.456	216	763	138	316	528		495
Marches	342	1.435	1.777	211	928	65	74	265	5	229
Latium	82.349	17.278	99.627	434	2.202	2.280	88	8.023	89	86.511
Abruzzes	758	1.786	2.544	253	303	14	27	556	126	1.265
Molise	195	744	939	27	158	34	92	341	1	286
Campanie	8.153	11.528	19.681	604	3.534	423	1.300	9.231	36	4.553
Pouilles	4.926	9.506	14.432	1.513	1.510	705	209	6.623	26	3.846
Basilicate	579	1.088	1.667	45	285	26	49	856	2	404
Calabre	1.693	8.120	9.813	136	419	135	82	4.496	24	4.521
Sicile	8.880	5.423	14.303	412	1.066	818	79	1.301	94	10.533

Sardaigne	573	4.605	5.178	296	947	81	224	2.089	27	1.514
ITALIE	116.580	74.034	190.614	5.419	16.045	5.490	4.214	38.771	710	119.965

TAB. A - Récapitulatif national des litiges individuels et multiples du travail - Secteur PRIVÉ (année 2006)

Secteurs Économiques	Nombre de litiges									Sommes dépensées dans les litiges résolus	
	En cours au début de l'année	Mis en œuvre dans l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période							
				Traités		Non traités					
				Résolus	Non résolus	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances		
Agriculture	874	4.664	5.538	754	879	1.530	571	81	42	1.681	3.196.061
Industrie	58.245	97.019	155.264	30.100	14.762	27.136	24.510	730	2.858	55.168	231.810.765
Commerce	20.811	54.748	75.559	11.315	6.156	14.842	11.414	411	3.776	27.645	98.862.010
Crédit et assurances	2.372	10.321	12.693	2.679	1.226	1.725	3.390	27	8	3.638	79.857.575
Divers	80.482	134.031	214.513	37.206	20.640	42.396	30.091	1.734	3.633	78.813	219.206.402
Total	162.784	300.783	463.567	82.054	43.663	87.629	69.976	2.983	10.317	166.945	632.932.814

Somme liquidate nelle controversie conciliate

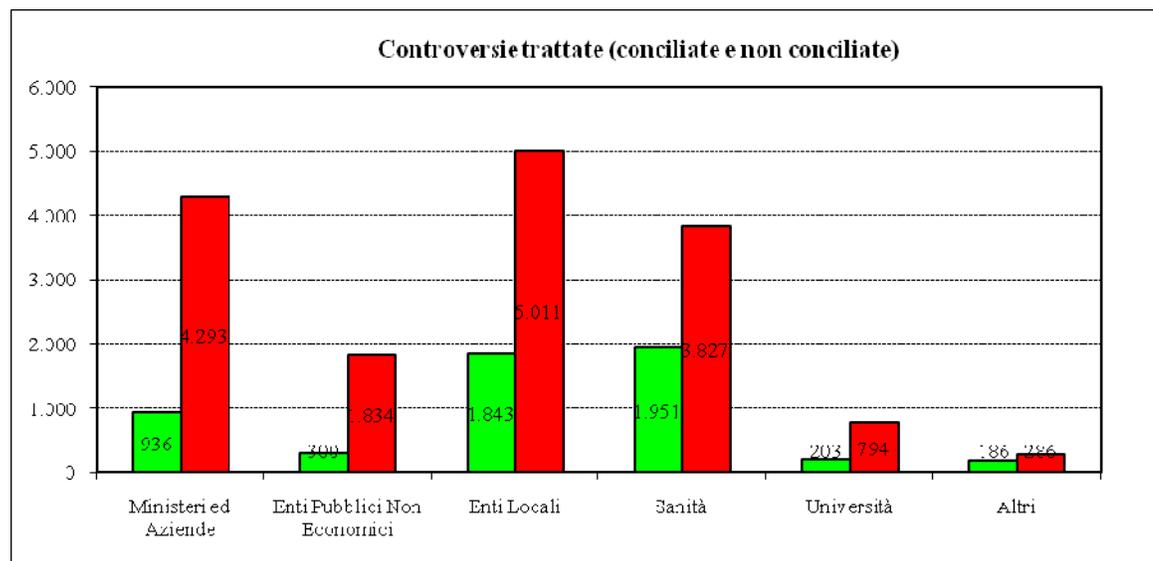


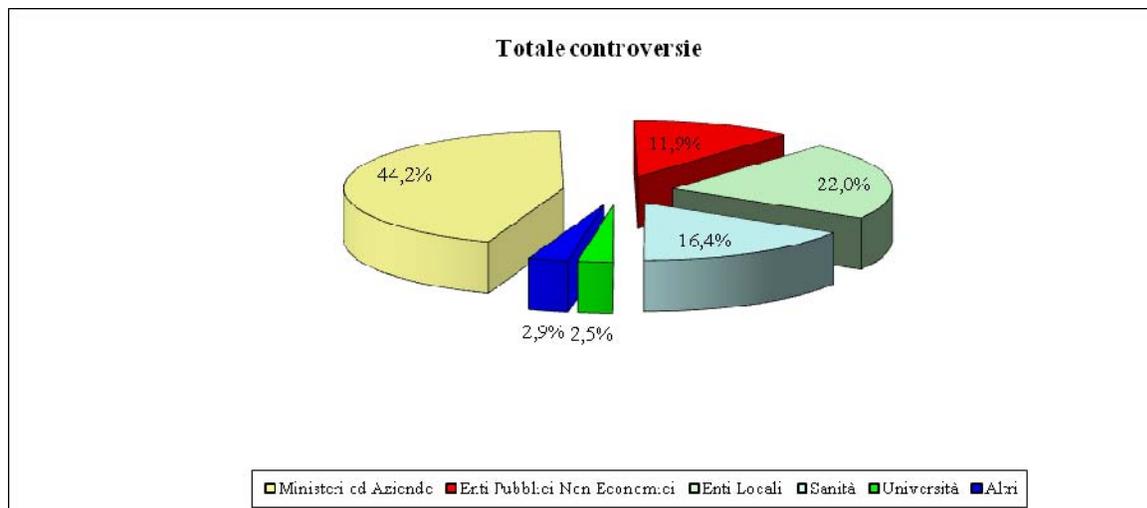
TAB. B - Récapitulatif National des litiges individuels et multiples de travail concernant les tentatives obligatoires de conciliation en cas de licenciement individuel (art. 5 L. 108/90) (année 2006)

Secteurs économiques	Nombre de litiges													Sommes dépensées dans les litiges résolus	
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre et répartis en fonction de la taille de l'entreprise			Total des litiges	Achevés au cours de la période						En cours à la fin de l'année			Déférés au Jury d'arbitrage
		Jusqu'à 5 salariés	De 6 à 15 salariés	De 16 à 60 salariés		Traités			Non traités			Transférés à d'autres instances			
						Résolus avec indemnisation	Résolus avec réembauche	Non résolus	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants				
Agriculture	156	243	142	92	633	131	60	140	120	48	2	9	123	358.046,30	
Industrie	4.141	1.666	3.983	4.792	14.582	2.451	235	2.361	3.346	2.666	56	408	3.059	23.541.397,56	
Commerce	1.924	2.578	2.520	2.205	9.227	1.804	146	1.613	2.523	1.318	51	245	1.527	14.050.680,68	
Crédit et Assurance	765	1.113	1.461	610	3.949	988	95	663	1.017	403	4	166	613	5.674.380,50	
Divers	4.224	5.970	5.345	6.212	21.751	3.565	592	3.094	6.151	3.771	74	660	3.844	23.270.284,71	
Total	11.210	11.570	13.451	13.911	50.142	8.939	1.128	7.871	13.157	8.206	187	1.488	9.166	66.894.789,75	

TAB. C - Récapitulatif National des litiges individuels du Secteur Public (année 2006)

Domaine	Litiges en cours au début de la période	Litiges mis en oeuvre	Total des litiges sur la période	Achevés au cours de la période						
				Traités		Non traités			Litiges en cours à la fin de la période	
				Résolus	Non résolus	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants		Pour cause de transfert à d'autres instances
Ministères et entreprises	54.733	29.488	84.221	936	4.293	1.420	1.618	16.471	344	59.139
Organismes Publics non-économiques	15.124	7.594	22.718	300	1.834	1.362	314	2.486	70	16.352
Organismes Locaux	26.117	15.829	41.946	1.843	5.011	1.220	866	7.964	168	24.874
Santé	14.613	16.637	31.250	1.951	3.827	1.232	1.062	9.921	72	13.185
Université	2.716	2.141	4.857	203	794	119	73	1.196	20	2.452
Divers	3.277	2.345	5.622	186	286	137	281	733	36	3.963
Total	116.580	74.034	190.614	5.419	16.045	5.490	4.214	38.771	710	119.965





MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
 Direction générale de la garantie des conditions de travail - Division IV

TAB. D – Récapitulatif national des litiges collectifs de travail (année 2006)

Secteurs économiques	Échelle territoriale	Siège de la discussion,	Nombre de controverses								Nombre de travailleurs concernés par les litiges traités				
			En cours au début de l'année	Mis en œuvre durant l'année	Total des litiges	Traités au cours de la période					En cours à la fin de l'année	Résolus	Non résolus	Abandonnés	Total
						Résolus	Non résolus	Abandonnés	Transférés à d'autres instances	Total					
Agriculture	Provincial	Provincial		11	11	3	4	3		10	1	87	21	15	123
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional													
Industrie	Provincial	Provincial	24	426	450	235	101	76	10	422	28	12.064	2.753	2.100	16.917
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional		1	1	1				1		323			323
Commerce	Provincial	Provincial	16	244	260	99	68	69	8	244	16	2.625	1.202	1.618	5.445
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional													
Crédit et assurance	Provincial	Provincial	2	9	11	2	6	2		10	1	60	324	46	430
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional													
Divers	Provincial	Provincial	35	1.127	1.162	483	339	210	16	1.048	115	11.919	6.650	6.232	24.801
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional		6	6	6				6		315			315
Total	Provincial	Provincial	77	1.817	1.894	822	518	360	34	1.734	161	26.755	10.950	10.011	47.716
	Provincial	Régional													
	Régional	Régional		7	7	7				7		638			638

ACTIVITÉ DE CONCILIATION MISE EN ŒUVRE PAR LES DIRECTIONS DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE 2007

Les tableaux ci-joints résument l'état de l'activité de conciliation mise en œuvre par les administrations et permettent de mesurer les effets qu'entraîne la réglementation. Tout particulièrement, la série historique (**TAB.PL 4**) donne des indications synthétiques sur les aspects de l'évolution du phénomène dans les secteurs privé et public, ainsi que les niveaux atteints.

Le nombre total de procédures de litiges mises en œuvre en **2007** a été de **401 734** (dont 315 352 dans le secteur privé). Ce niveau peut être considéré comme stabilisé à la fois dans les secteurs du privé et du public.

De plus, en ce qui concerne la répartition territoriale (**TAB.PL 5**), les données disponibles pour le secteur privé permettent d'affirmer que le phénomène se concentre surtout dans les régions où se situent les grandes agglomérations urbaines (84,35% des litiges mis en œuvre se situent dans le Latium, en Lombardie, en Campanie, dans le Piémont, dans les Pouilles, en Sicile, en Émilie-Romagne, en Vénétie et en Toscane). 21,02% des conflits mis en œuvre se situent dans la région du Latium.

Le phénomène est semblable pour le secteur public (Tableau PL. 6) qui permet de remarquer une forte concentration des litiges mis en œuvre dans les régions Latium, Campanie, Pouilles, Calabre et Sicile soit 74,30%, comprenant 21,19% en Calabre.

Litiges individuels et multiples de travail - Secteur privé

À partir d'une analyse des données (Tableau PL. 7), il est possible de fixer le nombre total de litiges mis en œuvre à 315 352 au cours de l'année 2007, enregistrant une hausse de 14 569 par rapport à l'année 2006 (+4,84%).

Les litiges traités (résolus et non résolus) s'élèvent à **104 572** soit 21,94% du total des litiges (476 647), alors que l'on compte **210 989** litiges non traités (absence d'une des parties, abandon, absence du nombre légal de représentants, transfert aux autres instances), ce qui représente 44,27% du total des litiges. Tout particulièrement, la première cause de l'absence de négociation concerne les abandons (47,81% des litiges non traités) en

raison d'un archivage qu'effectuent certaines administrations des litiges en instance depuis une longue période. On note par ailleurs, le rôle important de l'absence d'une des parties (44,89% des litiges non traités).

Au cours de l'année 2007 la sensible fréquence des règlements dans l'industrie (29,32%) se confirme, bien que les litiges résolus des « divers » (42,12%), c'est-à-dire ceux qui sont liés au développement du tertiaire et des secteurs qui en découlent, soient majoritaires.

Les litiges résolus sont au nombre de **65 614** soit 62,75% du total traité et ont engendré un coût de 531 millions d'euros pour les entreprises, dont environ 170 millions d'euros uniquement dans l'industrie.

Tentatives obligatoires de conciliation pour licenciements individuels (art. 5 loi 108/90)

Les litiges mis en œuvre contre les licenciements individuels (Tableau PL. 8) en vertu de la loi 108/90 s'élèvent à 44 738 et constituent environ 14,19% de l'ensemble des litiges mis en œuvre durant l'année 2007, avec une fréquence légèrement plus forte pour les entreprises comptant entre 6 et 15 salariés.

Le phénomène reflète les évolutions relevées pour l'ensemble des litiges dans la répartition des secteurs tout comme dans celle concernant la négociation.

Il est en revanche intéressant de remarquer une plus grande tendance des litiges traités à la non-résolution en vertu de la Loi 108/90, au regard de l'étude de l'ensemble des litiges traités. On peut remarquer en effet que 11 297 litiges résolus constituent 54,47% des litiges traités (contre 62,75% du total).

La majeure-partie des résolutions a fait l'objet d'une indemnisation qui a coûté aux entreprises 667 millions d'euros au total. La réembauche a concerné 6,07% des litiges résolus.

Litiges individuels de travail dans le secteur public

En ce qui concerne le secteur public (TAB. PL. 9) au cours de 2007, les administrations ont participé à la résolution de nombreux problèmes liés aux particularités de la procédure administrative qui a concerné 86 382 nouvelles instances, auxquelles

s'ajoutent les 120 068 litiges en cours au début de l'année. Les domaines les plus concernés ont été les ministères et entreprises, les organismes locaux, la Santé et les organismes publics non-économiques, représentant un pourcentage total de 94%.

On compte 21 329 litiges traités soit 10,33% du total (206 450) et 147 072 non traités (absence de l'une des parties, abandon par renoncement, absence du nombre légal de représentants, transfert à d'autres instance) représentent 90% du total des litiges. En particulier, la difficulté à constituer des assemblées de résolution est encore la cause la plus fréquente de l'absence de négociations. Le pourcentage de plus de 90 % se confirme (90,30% contre 78,83% en 2006).

Il semble important de souligner que si, dans le secteur privé, les litiges résolus constituent environ 63% de ceux traités, dans le secteur public, le pourcentage dépasse tout juste 22 %.

Litiges collectifs de travail

Les litiges collectifs (Tableau PL. 10) mis en œuvre au sein des Directions provinciales du travail au cours de l'année 2007 ont été de 1903, enregistrant une augmentation de 4,73% par rapport à l'année 2006.

Sur un total de 2064 litiges (dont 161 issus de l'année précédente), on compte 1928 litiges aboutis (conciliés, non-conciliés, abandonnés), qui ont concerné 62 521 travailleurs, tandis que les litiges résolus ont été de 866, concernant 33 279 travailleurs.

Au sein des Directions régionales du travail, on ne compte plus d'activité de résolution, puisque ce domaine de compétences a été transféré aux régions.

Tableau PL.
4.

- Litiges individuels - secteur privé et public - et collectifs (données nationales)

ANNÉES	LITIGES INDIVIDUELS								LITIGES COLLECTIFS mis en oeuvre au siège provincial
	MIS EN OEUVRE		RÉSOLUS		NON RÉSOLUS		NON TRAITÉS		
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	
1988	38.667		26.186		4225		9.315		3.936
1989	34.765		23.090		3109		8.589		3.590
1990	43.174		28.017		3716		9.546		3.821
1991	55.859		29.942		7557		17.281		4.064
1992	60.710		32.450		7647		17.303		5.191
1993	68.233		34.200		9.478		23.591		6.766
1994	72.495		34.992		9.824		25.932		8.257
1995	70.144		36.360		8.513		24.419		7.336
1996	78.701		40.056		9.476		25.057		6.497
1997	71.867		38.986		8.748		24.772		5.628
1998 (**)	192.863	3.555	44.265	124	25.156	221	59.269	1.471	5.395
1999	316.331	24.713	56.533	1.065	46.843	3.320	155.225	9.733	4.802
2000	313.024	51.254	60.955	3.223	46.063	11.225	195.518	20.231	2.280
2001	340.479	58.233	78.452	4.334	54.444	13.999	186.349	31.757	2.131
2002	342.925	84.356	73.974	3.936	48.226	19.854	169.309	44.047	1.928
2003	348.881	91.135	82.021	6.132	54.064	19.259	171.109	52.731	1.869
2004	319.815	176.104	77.487	5.006	51.268	30.728	260.708	94.439	2.063
2005	317.570	112.546	80.281	7.579	51.757	21.311	210.088	78.669	1.876
2006	300.783	74.034	82.054	5.419	43.663	16.045	170.905	49.185	1.817
2007	315.352	86.382	65.614	4.770	38.958	16.559	210.989	147.072	1.903

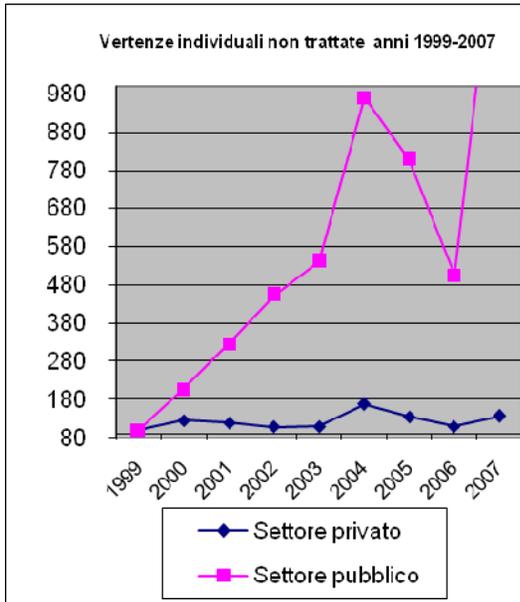
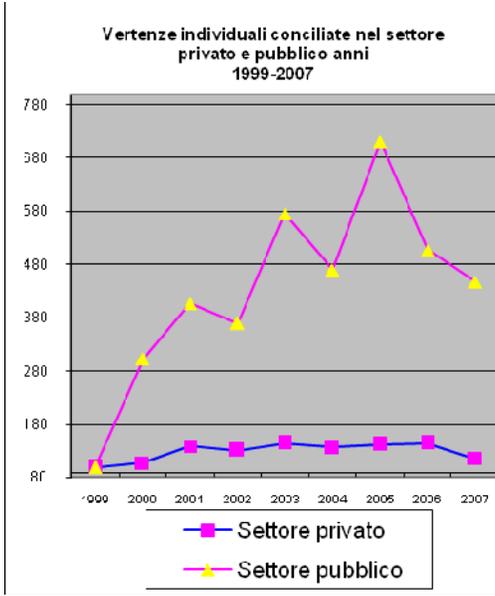
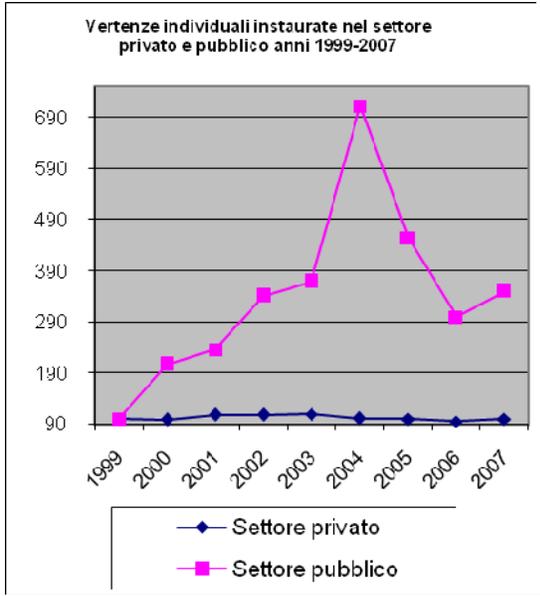


Tableau PL. 5. – Récapitulatif régional des litiges individuels et collectifs de travail- Secteur PRIVÉ (année 2007)

Régions	Nombre de litiges										Sommes dépensées dans les litiges résolus	
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période								En cours à la fin de l'année
				Traités		Non traités						
				Résolus	Non résolus	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances			
Piémont	5.973	33.652	39.625	6.066	1.983	7.732	14.259	69	193	9.323	48.729.912	
Val d'Aoste	53	375	428	99	90	111	49	11	7	61	692.307	
Lombardie	23.317	42.454	65.771	5.795	3.273	8.241	4.033	33	1.033	43.363	82.998.608	
Trentin	466	3.566	4.032	1.414	856	1.040	140		136	446	11.390.012	
Vénétie	2.245	15.356	17.601	3.660	3.568	5.502	1.586	13	62	3.210	42.215.582	
Frioul Vénétie Julienne	818	3.604	4.422	1.210	1.126	1.275	122		42	647	10.562.297	
Ligurie	1.443	6.203	7.646	1.277	594	3.965	418	21	102	1.269	14.987.083	
Émilie Romagne	1.458	10.546	12.004	3.271	2.751	2.825	1.271		143	1.743	33.039.379	
Toscane	1.724	16.305	18.029	6.465	3.945	3.837	1.414		138	2.230	80.854.333	
Ombrie	345	3.088	3.433	659	1.384	610	138		75	567	6.797.915	
Marches	440	5.718	6.158	1.488	1.151	2.373	384	86	33	643	16.832.430	
Latium	101.750	66.289	168.039	14.270	5.030	19.861	44.036		10.832	74.010	48.421.998	
Abruzzes	989	6.478	7.467	1.616	1.179	3.231	305	26	55	1.055	8.624.425,35	
Molise	339	1.599	1.938	342	248	778	290		11	269	2.987.323	
Campanie	5.716	42.454	48.170	7.508	1.842	8.910	21.505	248	10	8.147	58.556.525	
Pouilles	3.606	16.130	19.736	1.643	1.289	6.825	4.787	1.187	65	3.940	13.220.477	
Basilicate	398	2.914	3.312	564	546	1.506	265		47	384	2.122.506	
Calabre	2.163	7.866	10.029	1.825	775	4.179	1.103	419	45	1.683	14.454.121	
Sicile	6.499	22.798	29.297	4.892	6.417	8.304	3.710	25	34	5.915	23.472.609	
Sardaigne	1.553	7.957	9.510	1.550	911	3.604	1.058	155	51	2.181	9.889.730	

ITALIE	161.295	315.352	476.647	65.614	38.958	94.709	100.873	2.293	13.114	161.086	530.849.572
--------	---------	---------	---------	--------	--------	--------	---------	-------	--------	---------	-------------

Tableau PL. 6. – Récapitulatif régional des litiges individuels et multiples de travail- Secteur PUBLIC (année 2007)

Régions	Nombre de litiges										
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période							En cours à la fin de l'année
				Traités		Non traités					
				Résolus	Non résolus	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Autres organismes		
Piémont	668	1.781	2.449	225	584	455	72	309	26	778	
Val d'Aoste	9	37	46	12	11	0	0	11	1	11	
Lombardie	1.365	2.789	4.154	212	678	148	175	874	80	1.987	
Trentin	79	222	301	59	117	4	9	55	6	51	
Vénétie	1.492	2.368	3.860	231	982	27	448	975	14	1.183	
Frioul Vénétie Julienne	177	1.980	2.157	78	1.528	32	181	135	5	198	
Ligurie	616	1.124	1.740	81	299	103	78	786	2	391	
Émilie-Romagne	688	1.104	1.792	201	887	41	37	326	2	298	
Toscane	1.039	1.734	2.773	179	683	105	288	817	13	688	
Ombrie	495	1.504	1.999	177	478	20	46	428	120	730	
Marches	229	1.062	1.291	209	395	68	15	362	5	237	
Latium	86.507	14.168	100.675	438	2.718	2.192	86	88.919	69	6.253	
Abruzzes	1.265	1.930	3.195	267	666	29	25	723	421	1.064	
Molise	286	818	1.104	10	230	2	8	548	0	306	
Campanie	4.553	11.762	16.315	469	1.478	2.076	2.319	3.021	13	6.939	
Pouilles	3.846	9.548	13.394	729	837	446	185	7.598	7	3.592	
Basilicate	404	1.074	1.478	104	314	19	31	641	7	362	
Calabre	4.521	18.312	22.833	200	687	181	198	20.394	15	1.158	
Sicile	10.315	10.362	20.677	539	2.227	2.421	208	3.996	108	11.178	

Sardaigne	1.514	2.703	4.217	350	760	114	289	1.902	157	645
ITALIE	120.068	86.382	206.450	4.770	16.559	8.483	4.698	132.820	1.071	38.049

Tableau PL. 7. - Récapitulatif National des litiges individuels et multiples de travail - Secteur PRIVÉ (année 2007)

Secteurs de l'économie	Nombre de litiges										Sommes dépensées dans les litiges résolus	
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre durant l'année	Total des litiges	Achevés au cours de la période								En cours à la fin de l'année
				Traités		Non traités						
				Résolus	Non résolus	Par absence de l'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentant	Transféré à d'autres instances			
Agriculture	1.641	4.360	6.001	761	1.526	1.875	568	42	35	1.194	4.552.385	
Industrie	53.191	76.511	129.702	19.241	11.453	26.477	33.198	410	2.841	36.082	170.274.912	
Commerce	27.040	70.023	97.063	14.168	6.957	20.650	19.338	389	2.276	33.285	89.138.854	
Crédit et assurance	3.581	12.314	15.895	3.810	1.025	2.031	2.717	29	180	6.103	81.071.329	
Divers	75.842	152.144	227.986	27.634	17.997	43.676	45.052	1.423	7.782	84.422	185.812.092	
Total	161.295	315.352	476.647	65.614	38.958	94.709	100.873	2.293	13.114	161.086	530.849.572	

Somme liquidate nelle controversie conciliate

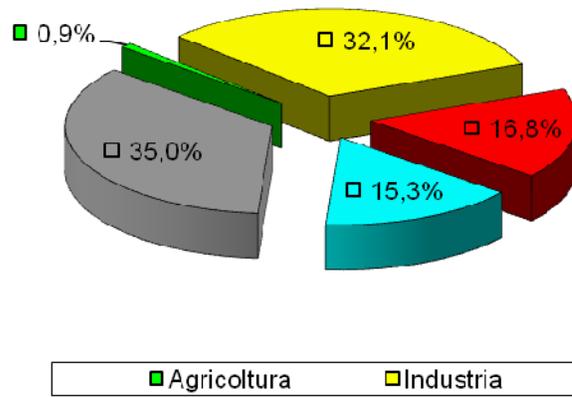


Tableau PL. 8 - Récapitulatif National des litiges individuels et multiples de travail concernant les tentatives obligatoires de conciliation pour les licenciements individuels (art. 5 L. 108/90) (année 2007)

Secteurs de l'Économie	Nombre de litiges												Sommes dépensés dans les litiges résolus		
	En cours au début de l'année	Mis en oeuvre et répartis selon la dimension de l'entreprise			Total des litiges	Achevés au cours de la période								En cours à la fin de l'année	Déférés au Jury d'arbitrage
		Jusqu'à 5 salariés	De 6 à 15 salariés	De 16 à 60 salariés		Traités			Non traités						
						Résolus avec indemnisation	Résolus avec réembauche	Non résolus	Par l'absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres instances			
Agriculture	123	228	141	122	614	102	54	156	147	41	2	6	106	536.796,39	
Industrie	3.059	1.774	5.051	5.230	15.114	2.632	313	2.914	3.709	1.835	78	260	3.373	29.548.856,30	
Commerce	1.527	2.459	2.687	2.426	9.099	1.802	193	1.794	2.592	1.072	69	145	1.432	15.072.843,88	
Crédit et assurance	613	1.136	1.517	997	4.263	1.031	125	771	1.088	387	31	57	773	18.465.207,20	
Divers	3.844	7.871	6.319	6.780	24.814	4.472	573	3.808	7.545	3.465	97	230	4.624	23.420.332,77	
Total	9.166	13.468	15.715	15.555	53.904	10.039	1.258	9.443	15.081	6.800	277	698	10.308	87.044.036,54	

Tableau PL9 – Litiges individuels secteur public – ANNÉE 2007

	Litiges individuels									
	En cours au début de l'année	Mis en œuvre durant l'année	Total litiges	Achevés au cours de la période						En cours à la fin de l'année
				Traités		Non traités				
				Conciliés	Non-conciliés	Par absence d'une des parties	Par abandon	Par absence du nombre légal de représentants	Transférés à d'autres organes	
Ministères et entreprises	59.039	35.443	94.482	857	5.996	2.845	1.737	70.362	403	12.282
Organismes publics non économiques	16.241	9.069	25.310	282	2.393	625	168	18.048	47	3.747
Organismes locaux	24.910	16.016	40.926	1.813	4.071	2.414	979	22.742	131	8.775
Santé	13.322	20.226	33.548	1.422	2.924	2.091	1.551	15.605	454	9.502
Université	2.446	3.224	5.670	239	647	298	200	2.200	4	2.079
Autres	4.110	2.404	6.514	157	528	210	63	3.863	32	1.664
TOTAL	120.068	86.382	206.450	4.770	16.559	8.483	4.698	132.820	1.071	38.049

Tableau PL. 10 - Récapitulatif National des litiges Collectifs de travail (année 2007)

Secteurs de l'économie	Échelle Territoriale	Siège de la discussion	Nombre de litiges									Nombre de travailleurs concernés par les litiges traités			
			En cours au début de l'année	Mis en œuvre durant l'année	Total des litiges	Traités au cours de la période					En cours à la fin de l'année	Résolus	Non résolus	Abandonnés	Total
						Résolus	Non résolus	Abandonnés	Transférés à d'autres instances	Total					
Agriculture	Provinciale	Provincial	1	12	13	5	6	1	1	13		40	260	5	305
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Industrie	Provinciale	Provincial	28	454	482	261	107	73	5	446	36	12.396	3.271	6.206	21.873
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Commerce	Provinciale	Provincial	16	310	326	135	98	65	2	300	26	4.294	1.243	687	6.224
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Credit et Assurance	Provinciale	Provincial	1	11	12	3	6	1		10	2	50	98	7	155
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Divers	Provinciale	Provincial	115	1.116	1.231	462	439	266	20	1.187	44	16.499	11.001	6.464	33.964
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													
Total	Provinciale	Provincial	161	1.903	2.064	866	656	406	28	1.956	108	33.279	15.873	13.369	62.521
	Provinciale	Régional													
	Régionale	Régional													

ARBITRAGE

La réglementation de l'arbitrage, contenue dans les articles 806 et suivants du Code de procédure civile a été réformée en profondeur par le Décret Législatif n°40 du 2 février 2006, entré en vigueur le 2 mars 2006. En ce qui concerne les litiges individuels de travail, les modalités de l'art. 806 du Code de procédure civile dans sa nouvelle version constituent une nouveauté importante. En vertu dudit article, les litiges individuels de travail peuvent être décidés par des arbitres, à condition que cela soit prévu par la loi ou dans les contrats ou accords collectifs de travail. Il semble nécessaire de souligner que la mise en place de l'arbitrage est prévue dans la majeure partie des conventions collectives de travail du secteur privé. En ce qui concerne le secteur public, prière de consulter les informations données précédemment.

Dans le précédent rapport du gouvernement italien, les conventions collectives du secteur privé ayant prévu et réglementé l'instrument de l'arbitrage avaient été listées. Le Comité des droits sociaux a demandé des informations ultérieures au sujet du système mis en place en cas d'arbitrage. Il convient ainsi de préciser ce qui suit.

En 2003, l'arbitrage avait été réglementé selon les conventions collectives suivantes du secteur privé :

- *Convention inter confédérale du 15/6/2000 CISPEL (désormais : Confservizi), association des gestionnaires de services publics locaux ;*
- *Accord inter confédéral CONFAPI – Confédération italienne de la Petite et Moyenne Industrie du 20/12/2000 ;*
- *CCNL pour les salariés d'entreprises du secteur tertiaire, de la distribution et des services du 20/9/1999 (Confcommercio et Confesercenti).*

La procédure prévue par les conventions susnommées pour le règlement extrajudiciaire des litiges individuels de travail peut être résumée de la manière suivante.

Au cas où la tentative de résolution, prévue par les articles 410 et 411 du Code de procédure civile, n'aboutisse pas ou que le délai prévu pour son traitement soit écoulé mais qu'il soit encore possible d'avoir recours aux autorités judiciaires, les parties intéressées peuvent décider ensemble de déférer le règlement du litige à la décision du Jury d'arbitrage en vertu de l'article 412 ter du Code de procédure civile. Par la suite, les organisations patronales et les organisations syndicales ayant signé les accords constituent le Jury d'arbitrage selon des critères préétablis. Le Jury est composé d'un représentant syndical désigné par le travailleur,

d'un représentant de l'organisation patronale professionnelle choisi par l'entreprise et d'un Président nommé d'un commun accord. Le Président, choisi parmi des juristes et/ou des experts du domaine dont les noms sont inclus dans une liste soumise à actualisation tous les deux ans, ne doit faire appel à aucune des exceptions prévues par l'article 51 du Code de procédure civile. La requête souscrite par la partie intéressée doit être envoyée, par courrier recommandé A/R ou par fax, au secrétariat du Collège et à la partie adverse dans un délai de 30 jour à dater du jour de l'émission du procès verbal de la commission de règlement ou du jour de l'échéance de la période au cours de laquelle il était possible d'avoir recours à ladite tentative. Durant les 15 jours suivant l'envoi du courrier en recommandé, la partie requérante devra fournir une confirmation écrite au secrétariat du Jury de son souhait d'en lui appeler, en y joignant éventuellement une copie de l'accusé de réception de la communication transmise à la partie adverse. En cas d'absence de confirmation au cours de ce délai, la requête doit être considérée comme rejetée. Si la partie adverse accepte la requête, elle devra en informer le secrétariat du Jury dans un délai de 15 jours à dater du jour de sa réception. Tant la requête que l'acceptation devront inclure la déclaration écrite des parties où elles acceptent d'être représentées par les membres du Jury en charge, y compris le Président, et transfèrent le pouvoir de décision sur le litige au Jury. Les arbitres doivent accepter de régler le litige par écrit. Le Jury pourra librement entendre les parties intéressées ainsi que les personnes qui sont informées des faits ainsi et des experts éventuels. Dans les délais de forclusion définis par le Jury, les parties pourront déposer au secrétariat la documentation utile. Le Jury donne son verdict dans un délai de 60 jours à partir de la date de réception de la confirmation écrite au secrétariat. Au cas de litige particulièrement complexe sur le plan de l'instruction, de la coopération avec les parties, le délai peut être prorogé par les arbitres sur une période maximum de 120 jours. En cas de retard injustifié à 30 jours de l'échéance des délais définis, le Jury d'arbitrage perd son mandat spécial. La requête d'arbitrage est attribuée le cas échéant à un nouveau Jury qui devra décider, sur la base des éléments déjà réunis, au cours d'un délai de forclusion de 60 jours à dater de celui de sa mise en place. Les décisions du Jury, y compris la sentence, sont soumises à la majorité des votes des arbitres. La sentence arbitrale, avec ses motifs, est formulée par écrit. Elle est communiquée aux parties dans une sentence, par le biais du secrétariat. Elle est exécutoire. Les dépens et les compensations pour les arbitres sont à la charge des parties impliquées dans ce litige.

Paragraphe 4

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

En ce qui concerne le cas de non conformité traité dans le paragraphe 4, inclus dans les Conclusions 2006, portant sur le droit de grève dans les services essentiels, il convient de préciser ce qui suit.

Pour ce qui est du premier motif de non conformité, le Comité des droits sociaux avait demandé plus de précisions dans ce domaine afin d'évaluer si le pouvoir d'émission d'ordonnances limitant le droit de grève dans les services essentiels des autorités publiques est concerné par les restrictions prévues par l'article G de la Charte sociale révisée. Dans cette optique, nous rappelons qu'au cours de la 112^e réunion du Comité gouvernemental de la Charte sociale, qui s'est tenue au cours du mois de mai 2006, la délégation italienne avait rappelé que les mesures en vigueur dans l'article 8 de la loi n° 146/90, ont été modifiées ensuite par l'art. 7 de la loi n° 83/2000. L'article susmentionné prévoit que, s'il subsistait un **danger tangible de préjudice grave et imminent pouvant nuire aux droits de l'individu garantis par la Constitution** suite à l'interruption ou l'altération du fonctionnement des services publics essentiels dues à l'exercice du droit de grève ou à d'autres formes d'arrêt collectif du travail, le Président du Conseil des ministres, un ministre délégué par ses soins (en cas de conflits à l'échelle nationale ou interrégionale) ou le Préfet peuvent adopter les mesures nécessaires à la prévention d'un tel préjudice par le biais d'une ordonnance. Ainsi, à la lumière de ce qui a été exposé plus haut, il n'a été remarqué aucune incompatibilité entre la réglementation italienne en vigueur et ledit art. G de la Charte qui impose des restrictions au droit de grève au cas où il nuirait à la garantie du respect des droits et des libertés d'autrui ou à la sécurité nationale, à la santé publique et aux bonnes mœurs concernant la garantie de l'ordre public.

Le Comité européen des droits sociaux a indiqué un second motif de non conformité portant sur l'obligation de notification à l'employeur de la durée de la grève dans les services publics essentiels avant qu'elle ne commence, qu'il considère comme excessive. Il convient avant tout de rappeler que, en prenant en compte le fait qu'une interruption ou une altération du fonctionnement des services publics essentiels suite à une grève pourrait porter préjudice aux droits garantis par la constitution, l'exercice du droit de grève doit être exercé dans le respect des mesures destinées à garantir le fonctionnement des services indispensables. Dans cette optique, l'article 2, de la Loi n° 146/90 a prévu « l'obligation de communiquer par écrit et dans le délai prévu par le préavis, la durée et les modalités d'action, ainsi que les raisons, de l'arrêt collectif de travail pour les personnes souhaitant se mettre en grève ». L'alinéa 5 de l'art. 2 susmentionné a fixé à 10 jours le délai de préavis. Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent établir des délais plus longs. Le délai minimum de 10 jours pour le préavis a été jugé adapté de manière à permettre aux administrations et aux entreprises fournissant de tels prestations d'assurer le service minimum, en fixant les modalités et le déroulement de l'activité du service et en informant les usagers au moins 5 jours avant le début de la grève, des modes et

de la durée de déroulement des services au cours de la grève ainsi que des mesures de remise en place de ces services. La même raison peut être également invoquée concernant l'obligation d'informer de la durée de la grève durant le délai de préavis. De plus, dans le cas de grèves concomitantes dans le même secteur d'activité (par ex.: transport ferroviaire local et transport public local hors agglomération) l'indication de la durée est essentielle, d'une part pour assurer et organiser les services minimums, d'autre part pour garantir aux personnes qui souhaitent user de leur droit de grève, la possibilité de le faire. En effet, la commission de Garantie, mise en œuvre par la Loi 146/90, ayant pour objectif d'évaluer les mesures destinées à concilier l'exercice du droit de grève et la garantie de certains droits pour les personnes, a admis le recours à ce type de grève dans le secteur des transports à condition que soit partiellement modifiée la durée (réduite pour certains des services concernés), ou qu'un planning soit mis en place (défini de manière à éviter que des horaires coïncident entre les différents services), ou que soit mis à part le personnel rattaché à certains services. La Commission a décidé avant tout de prendre des mesures en vertu de la formulation littérale de l'art. 13, lettre e) de la Loi 146/90 et modifications suivantes, où il est affirmé que, lorsque l'organisme de garantie « met en évidence l'éventuelle simultanéité » des grèves qui peuvent avoir une répercussion sur les différents services publics, « il peut inviter » les personnes qui ont proclamé le droit de grève à repousser l'arrêt collectif de travail à une autre date.

Vous trouverez ci-dessous les données concernant les grèves relevées dans les Rapports périodiques sur l'activité de la Commission de garantie de l'exécution de la loi sur la grève dans les services publics essentiels. Pour plus d'informations concernant les délibérations, les interventions préventives ainsi que les invitations à différer la grève, nous vous prions de consulter le site web www.commissionegaranziasciopero.it.

Cadre général des grèves à l'échelle nationale et locale

(du 1^{er} janvier 2005 au 30 juin 2006)

Annonces de grève (1)	Interventions préventives (2)	Révoquées suite aux interventions	Différées	Total des grèves révoquées (3)
2621	837	568	156	1031

(1) Plusieurs annonces peuvent se référer à un seul litige et à des grèves annoncées pour la même journée

(2) Se référant aux seules grèves bien qu'annoncées par plusieurs organisations syndicales.

(3) Inclus celles révoquées suite à l'intervention de la Commission

Cadre général des grèves

Année	Annonces de grève (1)	Interventions préventives (2)	Révoquées suite aux interventions	Différées	Total des grèves révoquées (3)
2007	2017	620	407	136	731
2008	2195	567	397	194	856
Total	4212	1187	804	330	1587

(1) Plusieurs annonces peuvent se référer à un seul litige et à des grèves annoncées pour la même journée

(2) Se référant aux seules grèves bien qu'annoncées par plusieurs organisations syndicales

(3) Inclus celles révoquées suite à l'intervention de la Commission

ARTICLE 21

Droit à l'information et à la consultation

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Nous rapportons, ci-dessous, la réponse écrite concernant le cas de non-conformité traité dans le présent article, transmise à l'occasion de la 117^e réunion du Comité Gouvernemental, qui s'est tenue à Strasbourg au mois de mai 2008.

« En référence aux conclusions présentées dans le précédent rapport, nous vous informons que la directive 2002/14/CE, qui établit un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, a été transposée en Italie par le décret législatif n° 25 du 6 février 2007, sur la base d'un commun accord trouvé par les partenaires sociaux.

En accord avec l'actuel système de relations industrielles prévu en Italie, l'article 1, du décret législatif, prévoit que « les modalités d'information et de consultation soient établies par la convention collective de travail, de manière à garantir en tous les cas l'efficacité de la mesure, par le biais de l'arbitrage des intérêts de l'entreprise et de ceux des travailleurs et la collaboration entre l'employeur et les représentants des travailleurs au regard de ses droits et obligations respectifs ». Le décret législatif s'applique à toutes les entreprises publiques ou privées installées en Italie et exerçant une activité économique même à but non lucratif, de manière à garantir l'information et la consultation à tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activité (public ou privé) qu'il soient ou non à but lucratif.

En plus de la réglementation de secteur spécifiée préexistante, et du cadre général fixé par le décret législatif, une large marge est laissée à la convention collective de secteur concernant les mécanismes qui garantissent une application transversale des principes attachés à l'information et à la consultation, afin de les rendre plus efficaces et adaptées à la réalité du travail.

Dans cette optique, en vertu de l'art. 4, la définition des modalités concrètes d'information et de consultation des travailleurs est exigée par les conventions collectives, par le biais d'une clause spécifique de sauvegarde pour les conventions collectives existantes à la date de souscription du décret.

Le décret législatif, reprenant les principes de la directive se limite ainsi à définir les contenus possibles de l'information et de la consultation :

L'information et la consultation concernent :

- a) le déroulement récent et le déroulement prévisible de l'activité de l'entreprise, ainsi que sa situation économique ;
- b) la situation, la structure et le déroulement prévisible du travail dans l'entreprise, ainsi

que, en cas de risque les différents niveaux d'emploi, les mesures relatives de prévention ;
c) les décisions de l'entreprise susceptibles de comporter des changements importants dans l'organisation du travail, des conventions de travail.

L'information est donnée selon les modalités de temps et de contenu appropriées dans l'optique et de manière à permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adapté des informations fournies et de préparer, le cas échéant, la consultation.

La consultation a lieu :

- a) selon les modalités de temps et de contenu appropriées dans ce but ;
- b) entre les niveaux pertinents de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ;
- c) à partir des informations, (c'est-à-dire en tant que transmission de données de la part de l'employeur aux représentants des travailleurs, de manière à ce qu'ils puissent prendre connaissance et étudier les questions attendant à l'activité de l'entreprise) fournies par l'employeur et de l'opinion des représentants des travailleurs ont le droit de formuler ;
- d) de manière à permettre aux représentants des travailleurs de rencontrer l'employeur et d'obtenir une réponse concernant l'opinion éventuellement exprimée ;
- e) dans le but de rechercher un accord sur les décisions de l'employeur ;

Il paraît important de souligner que le décret établit un cadre général prévoyant non plus seulement l'information mais aussi la consultation en raison de l'importance de la question concernant la tendance de l'entreprise concernant l'emploi, pour sensibiliser les travailleurs concernant le contexte de l'emploi actuel et futur de l'entreprise.

Un autre élément touchant à l'information et la consultation, de caractère transversal et non plus seulement lié aux seules situations de difficulté, est matérialisé par les décisions visant à occasionner des mutations à grande échelle de l'organisation du travail et à avoir une répercussion importante sur les contrats de travail.

Le principe de base est celui par lequel la consultation doit en tous les cas avoir lieu de manière à chercher de trouver un accord sur les décisions de l'employeur.

Dans l'adoption de la réglementation communautaire, le législateur italien a fixé le seuil minimum d'application aux entreprises qui emploient au moins 50 travailleurs.

Le critère général pour définir le seuil du nombre d'emploi à partir du nombre moyen calculé mensuellement de travailleurs sous contrat à durée indéterminée employés ces deux dernières années.

Les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont pris en compte seulement si le contrat est d'une durée supérieure à neuf mois, tandis que pour les activités de type saisonnières, les 9 mois sont calculés à partir des journées travaillées réellement effectuées, même si celles-ci ne sont pas continues.

La définition d'**employeur**, plus large que celle considérée par la réglementation actuelle, inclut les personnes physiques et morales qui exerce une activité économique de type entrepreneuriale, même à but non lucratif, conformément aux lois et aux conventions collectives de travail ;

Celle de **travailleur** concerne toutes les personnes devant collaborer dans l'entreprise en lui donnant son travail manuel ou intellectuel en étant employé et sous la direction du chef d'entreprise en échange d'une rémunération.

Avec l'entrée en vigueur de la réglementation, en vue des grandes innovations qu'elle suppose, une période d'application transitoire a été prévue. Ladite période s'est achevée le 23 mars 2008, suite à l'entrée en vigueur du décret.

Il paraît important de souligner que le décret établit un cadre général prévoyant non plus seulement l'information mais aussi la consultation en raison de l'importance de la question concernant l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, pour sensibiliser les travailleurs en ce qui concerne le contexte actuel et futur de l'entreprise à ce sujet.

Les représentants des travailleurs ainsi que les experts qui l'assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler ni aux travailleurs ni aux tiers, des informations qui leur ont été expressément fournies de manière confidentielle et qualifiées comme telles par l'employeur ou par ses représentants, dans l'intérêt légitime de l'entreprise. Cette interdiction reste valable pour une période de trois ans suite à l'échéance du délai prévu par le responsable, indépendamment du lieu où il se trouve. Les conventions collectives nationales de travail peuvent néanmoins autoriser les représentants des travailleurs et éventuellement leurs consultants à transmettre des informations réservées aux travailleurs ou aux tiers en vertu d'une obligation de confidentialité, suite à la définition des modalités d'exercice relatives dans la convention collective. En cas de violation de cette interdiction, pour les représentants des travailleurs, en parallèle de la responsabilité civile, les mesures disciplinaires établies par les conventions collectives de travail en vigueur s'appliquent.

Afin de résoudre d'éventuels litiges pouvant apparaître au sujet de la nature des informations à révéler, les conventions collectives nationales de travail prévoient la constitution d'une Commission de Conciliation pour les contestations concernant la nature

confidentielle des informations fournies et qualifiées comme tel, ainsi que pour la détermination concrète des exigences techniques, organisationnelles et productives pour la définition des informations susceptibles d'engendrer des difficultés importantes au fonctionnement de l'entreprise concernée ou de lui porter préjudice. Les conventions collectives doivent déterminer, dans cette optique, la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission.

Dans l'optique de protéger les représentants des travailleurs, la prévision spécifique existe. C'est une base à partir de laquelle ces derniers, dans l'exercice de leurs fonctions, bénéficient de la même protection et des mêmes garanties prévues pour les représentants des travailleurs par la réglementation en vigueur ou par les accords et conventions collectives en application.

En vertu de la directive, le décret législatif a défini un système relatif pour la protection des droits d'informations et de consultation, à partir duquel la violation de la part de l'employeur de l'obligation de communiquer les informations ou de procéder à la consultation décrite dans le présent décret législatif, est punie par une sanction administrative de paiement d'une somme de 3 000,00 à 18 000,00 euros pour chaque infraction, tandis que l'infraction de la part des experts est punie par une sanction administrative de paiement d'une somme de 1 033,00 à 6 198,00 euros.

L'organisme apte à recevoir les signalements et à faire appliquer les sanctions traitées dans le présent article est la Direction provinciale du travail, compétente sur son territoire, organisme rattaché au Ministère du travail et de la protection Sociale.

A ce propos, conformément aux mesures prises en matière de protection des conditions de travail par lesdits organismes, les dispositions à appliquer, lorsqu'elles sont compatibles, sont celles de la loi n° 689 du 24 novembre 1981 et modifications suivantes et celles du décret législatif n° 124 du 23 avril 2004 ».

A la lumière des informations données plus haut et dans le but de répondre aux requêtes du Comité européen des droits sociaux et dans le cas de non-conformité présenté plus haut, il semble nécessaire d'expliquer plus en détail la situation italienne.

Le Comité avait mis en exergue le cas de non-conformité de l'Italie du fait qu'il n'était pas en mesure d'affirmer, à partir des informations contenues dans le précédent rapport du gouvernement italien, si le droit à l'information et à la consultation était garanti à la majeure partie des travailleurs sous le régime italien (au moins 80% d'entre eux). Le *"Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux"* prévoyait, d'une part,

que les dispositions issues de l'article 21 de la Charte s'appliquent tant au secteur public qu'au secteur privé, d'autre part, que les états membres puissent exclure par l'application de la réglementation en matière d'informations et de consultations des travailleurs les entreprises au-dessous d'un nombre déterminé de salariés.

Dans l'état actuel, exception faite pour le secteur public où ce droit est garanti à la totalité des salariés, l'information et la consultation sur les contenus présents sont garanties aux travailleurs des entreprises qui emploient d'au moins cinquante personnes. Cette mesure est exprimée dans ledit décret législatif n° 25 du 6 février 2007, qui a intégré, en raison des obligations issues de l'appartenance de l'Italie à la Communauté européenne, la directive 2002/14/CE.

Pour compléter cette information, il convient d'indiquer que la CCNT de certains des principaux secteurs professionnels, modernisés suite à l'entrée en vigueur du décret législatif 25/2007, ont fixé le nombre minimum de personnes dans l'organisation de l'activité d'information et de consultation à cinquante salariés.

Nous rappelons qu'en plus des cas particuliers prévus par le décret législatif, d'autres cas de figure prévus par la loi ou par la négociation collective, dont les situations juridiques sont clairement définies, pour lesquelles l'employeur est tenu de respecter l'obligation d'information et de consultation, sont à l'étude.

Dans ces cas de figure, l'infraction des obligations inclut le cas particulier de la conduite antisyndicale de l'employeur, susceptible d'être poursuivie en vertu de l'art 28 de la loi n° 300/70.

Nous résumons ici rapidement quelques-uns des principaux cas de figure :

- **transfert d'entreprise**– information et examen conjoint (art 47 du décret loi 428/90), le cédant et le cessionnaire doivent notifier par écrit le transfert prévu aux Représentations Syndicales Unitaires respectives ou aux syndicats professionnels qui ont rédigé la CCNT appliquées aux entreprises concernées par le transfert ;
- **information et consultation de Représentants pour la sécurité, art. 47 et suivants, décret-loi n° 81/2008 ;**
- **Installation de contrôle à distance des activités de travail art. 4 de la loi n° 300/70**

Il est interdit d'utiliser des dispositifs audiovisuels dans le but de contrôler à distance l'activité des travailleurs exception faite des cas justifiés par des exigences organisationnelles, productives ou de sécurité, suite à un accord avec les

Représentations Syndicales Unitaires et Les Représentations syndicales en entreprise (RSA) ;

- **procédure de mise en mobilité du personnel ;**
- **Caisse de chômage ordinaire et extraordinaire** communication par avance de la part l'employeur et examen conjoint ;
- **Communications de la part de l'utilisateur en matière de contrats d'organisation du travail.**

ARTICLE 22

**Droit de prendre part à la détermination et
à l'amélioration des conditions et du milieu
du travail**

Le cadre législatif de référence n'a pas été modifié.

Nous rapportons, ci-dessous, la réponse écrite concernant le cas de non-conformité traité dans le présent article, transmise à l'occasion de la 117^e réunion du Comité Gouvernemental, qui s'est tenue à Strasbourg au mois de mai 2008.

« Nous prenons en considération des observations formulées dans les conclusions en vertu de l'art. 22, sur la base du précédent rapport présenté par le Gouvernement italien.

En confirmant les informations données dans le précédent rapport, on illustre les ajouts suivants.

Dans le système législatif actuel, il n'existe pas de réglementation organisée concernant le droit des travailleurs à prendre partie à la définition de l'amélioration des conditions de travail et du lieu de travail. Néanmoins, la mesure introduite par le décret législatif n° 25/07 – qui a formellement accueilli la directive 2002/14 /CE - qui établit un cadre général concernant l'information et la consultation des travailleurs (traitées plus en détails dans l'art. 21, qui s'y rapporte dans son intégralité), peut être considérée comme un instrument utile, favorisant tous les travailleurs.

A ce sujet on rappelle qu'en Italie les formes de participation se résument essentiellement à la consultation et aux obligations à traiter des procédures de codécision et de cogestion à l'échelle de l'entreprise. Les prévisions du décret législatif n° 25/07, si elles sont correctement appliquées, peuvent permettre l'établissement d'une nouvelle stratégie dans les rapports syndicaux de type transversal.

Néanmoins, étant donné la nature historique de la voie unique du syndicalisme italien, les personnes bénéficiant des droits de « participation » sont les relais des syndicats dans l'entreprise : RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Représentations syndicales d'entreprise) et RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie, représentations syndicales unitaires).

Dans le cadre de l'entreprise, en effet, ces personnes autorisées à agir peuvent contribuer de manière très ciblée à l'établissement de conditions de travail plus favorables pour tous.

Le décret évoqué plus haut, en plus de faire expressément référence aux réglementations plus spécifiques définies par les seules conventions collectives, prévoit comme objet de l'information et de la consultation « les décisions de l'entreprise qui sont susceptibles d'inclure des changements importants dans l'organisation du travail, des

contrats de travail ». Dans l'esprit du récent décret législatif, la consultation est par ailleurs définie comme « toute forme de rencontre, échange d'opinions et de dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur ». Elle doit se dérouler de manière à permettre aux représentants des travailleurs de rencontrer l'employeur et d'obtenir une réponse justifiée à l'éventuelle opinion exprimée dans le but de trouver un accord sur les décisions de l'employeur.

Il est bien connu que, autrefois, les droits de participation - sous forme de procédures d'information/consultation (également au niveau d'information préventive des décisions que l'employeur entendait assumer) - ont conditionné jusqu'à la promulgation du décret législatif susmentionné n° 25/07, les compétences de l'entreprise, concernant seulement quelques propositions recouvrant notamment les licenciements collectifs, la caisse d'intégration, la sécurité sur le lieu de travail, les actions positives, la délocalisation d'entreprise et les stages en entreprise.

La compétence organisationnelle de l'entreprise était en effet limitée à des modèles participatifs définis par la convention collective, avec l'introduction des dits **droits à l'information**: les directions d'entreprise déléguaient aux organisations syndicales les questions concernant l'organisation de la production, la décentralisation de la production et les stratégies d'entreprise. Le droit à recevoir ces informations était souvent assimilé par la prévision de réunions (parfois dans des commissions 'spéciales) au cours desquelles les représentants des parties procédaient à la discussion des données et de leurs conséquences prévisibles (dit **examen conjoint**).

En revanche, quelques fois des procédures similaires avaient comme seul but la notification des problèmes de l'entreprise par les représentants des travailleurs plutôt que par les représentants de l'entreprise, du point de vue des travailleurs et de leurs organisations. Parfois, elles pouvaient avoir fonction d'instruction pour une activité de négociation véritable et réelle, ladite **mise en procédure des compétences de l'entrepreneur**, qui est en fait « *une complication du processus de décision de l'entrepreneur destinée à garantir que, dans la mise en place de certaines décisions, les intérêts antagonistes sur lesquels l'exercice du pouvoir va avoir une répercussion soient pris en considération* ».

L'objectif de cette démarche était de favoriser des solutions convenues dans la gestion de problèmes d'entreprise, mais le résultat positif de la procédure et, par conséquent la formulation effective du contrat d'entreprise, reposait sur la disponibilité et dans la responsabilité des parties.

A ce propos, dans le panorama italien, certaines expériences pilotes se sont montrées particulièrement intéressantes, tout particulièrement pour ce qui concerne la création d'organismes locaux pour la gestion de procédures participatives. C'est le cas du mécanisme prévu par le **Protocole IRI** du milieu des années 80, qui a renforcé les droits à l'information et à créé des procédures complexes de consultation du syndicat pour les choix de gestion les plus importants.

Par la suite, lors d'**Electrolux – Zanussi**, l'accord de 1997 avait prévu un système complexe de commissions paritaires pour discuter des divers aspects de la vie de l'entreprise.

Comme on avait déjà indiqué dans le précédent rapport, la nouvelle organisation des relations industrielles mises en place par les accords du 23 juillet 1993 - Protocole inter confédéral ratifié conjointement par le gouvernement et les partenaires sociaux - et du 27 juillet 1994 et modifications suivantes, a uniquement indiqué les Représentations Syndicales Unitaires en tant qu'organismes représentatifs des syndicats stipulants au sein de l'entreprise.

Les RSU peuvent être constituées, à l'initiative des travailleurs, dans chaque unité de production dans le cadre des associations syndicales signataires de conventions collectives appliquées à l'unité de production.

Afin d'assurer le lien entre les organisations syndicales mentionnées, les conventions nationales et les représentants de l'entreprise titulaires des délégations assignées par les mêmes conventions, la composition de la représentation est issue, pour les deux tiers, d'une élection par l'ensemble des travailleurs, et pour un tiers de la désignation ou de l'élection par les organisations mentionnées dans la CCNT (appliquée dans l'unité de production) qui ont présenté des listes, proportionnelles aux votes obtenus.

Néanmoins, l'électorat « actif » est constitué de tous les travailleurs, inscrits et non inscrits, membres de l'unité de production, l'électorat « passif » est défini par les listes prévues à cet effet. Elles peuvent être présentées par toutes les associations syndicales à condition qu'elles soient formellement constituées (et non des groupes occasionnels de travailleurs) qui acceptent le règlement exprimé dans l'accord des syndicats CGIL, CISL, UIL, (protocole '93 et suivants) ou par tout syndicat autonome qui parvient à faire souscrire 5% des travailleurs à ses listes.

Ainsi donc, l'introduction d'une double légitimation électorale générale et associative des RSU assure un lien concret entre les organisations mentionnées, les conventions

nationales et les représentants de l'entreprise titulaires des délégations assignées par les contrats. Elle est également représentative des souhaits et des exigences des travailleurs.

C'est aussi de cette manière qu'est assurée, grâce à un mécanisme juridique formel, une cohérence permanente entre les deux niveaux de négociation (national et à l'échelle de l'entreprise).

En réponse à la requête concernant le représentant des travailleurs pour la sécurité, nous confirmons qu'en vertu de l'art. 18 du décret législatif 626/94 et modifications suivantes, dans les entreprises ou unités de production de plus de quinze salariés, le représentant chargé de la sécurité, qu'il soit élu ou désigné par les travailleurs dans le cadre des représentations syndicales en entreprise, telles que définies par la convention collective, représente indistinctement tous les travailleurs pour tout ce qui touche à la santé et à la sécurité. »

Pour compléter les informations précédemment données, nous confirmons que l'information et la consultation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail sont des principes pleinement garantis par la législation italienne. Les mesures concernées sont traitées dans le décret-loi n° 626/1994, comme modifiée par le décret législatif n° 81 du 9 avril 2008. Plus précisément, l'article 36 du décret-loi n.81/2008 susmentionné, régit l'information pour les travailleurs, tandis que les articles 47, 48, 49 et 50 définissent les règles de la représentation dans l'entreprise. En résumé, la loi prévoit que toutes les entreprises publiques et privées quelle que soit leur taille (y compris les entreprises unipersonnelles) doivent disposer d'un mode de représentation des travailleurs, qui peut être « interne » à l'entreprise ou qui peut être basé sur un territoire ou un secteur. En tous les cas, lesdits représentants, même lorsqu'ils sont élus au sein d'organisations syndicales, représentent tous les travailleurs par leur fonction spécifique, qu'ils soient inscrits à différentes organisations syndicales ou non-inscrits à un syndicat.

Le Comité européen des droits sociaux avait demandé à plusieurs occasions de préciser si, dans les lieux de travail, des services pour le divertissement et les facilités sociales et socioculturelles en faveur des travailleurs avaient été prévus et quel rôle joueraient ces derniers au sein de l'organisation des services susmentionnés.

A ce sujet, il convient d'indiquer que tant l'art. 11 de la loi n°300/70 que les conventions collectives nationales de travail en vigueur, prévoient la promotion et la gestion d'activités culturelles, de divertissement et de protection sociale dans les domaines du travail public et privé. De telles activités, selon les dispositions prévues par l'art. 11 de la Loi. n° 300/70,

sont gérées par des organismes constitués en majorité de représentants des travailleurs. Les salariés de l'entreprise publique ou privée qui a prévu la création d'un C.R.A.L. (circolo ricreativo aziendale per i lavoratori - comité d'entreprise) peuvent bénéficier des services proposés en contrepartie du versement d'une cotisation sociale. Les membres participent activement à la gestion du comité en votant les déclarations de l'assemblée, le budget, les règlements et en choisissant les membres dirigeants de l'association.

Le Comité avait demandé, par ailleurs, si, en plus des représentants syndicaux, la possibilité de recourir au tribunal était garantie aux travailleurs en cas de violation par l'employeur de l'obligation d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

En réponse à la demande du Comité, il convient d'indiquer, comme cela est plus précisément spécifié dans l'article 21 du présent rapport, qu'en cas de violation par l'employeur de l'obligation de communication de l'information et de consultation en vertu de l'art. 7 du décret loi 25/2007, l'organisme autorisé à recevoir les signalements et à appliquer les sanctions est la Direction Provinciale du travail (DPL) compétente sur son territoire. Le travailleur se considérant lésé de son droit à l'information et à la consultation peut dénoncer la violation des obligations de l'employeur à la DPL compétente sur le territoire en question. Par ailleurs, le travailleur qui ne souhaite pas agir individuellement peut faire appel à la représentation syndicale qui, à son tour, peut choisir de dénoncer cette violation directement à la DPL ou de recourir judiciairement (art. 28 « Répression d'un comportement antisyndical » L. 300/70).

ARTICLE 26

Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1

Dans le précédent rapport sur l'article 26 de la Charte Sociale Européenne révisée, il avait été bien précisé comment le gouvernement italien, à partir de 2003, avait accéléré son action pour la protection des travailleurs contre les discriminations sur le lieu de travail. Cette action s'est concrétisée, avant tout, avec la promulgation des décrets législatifs n° 215/2003 et n° 216/2003, qui ont intégré, respectivement, les directives 2000/43/CE (concernant l'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de la race et de l'origine ethnique) et 2000/78/CE (concernant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail). Le cadre législatif en vigueur a été complété par le décret législatif n° 145 du 30 mai 2005, qui a inclus dans la législation italienne la directive 73/2002/CE « *en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès au travail, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail* », et par le décret-loi 198/2006, « *Code des égalités des chances entre l'homme et la femme* ».

Comme nous l'avons décrit précédemment, le décret-loi. 216/2003 et le décret législatif suivant n° 145/2005 avaient explicitement assimilé le harcèlement et le harcèlement sexuel à des motifs de discrimination. Cette orientation est également celle de la directive 2006/54/CE, actuellement en phase de transposition, qui a intégré dans la définition de discrimination « *le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement de défaveur subi par une personne en raison de sa soumission à ce type de comportement ou de son refus de s'y soumettre* ».

La législation récente a également fait preuve de plus d'attention concernant le harcèlement sexuel. La III^e Section pénale de La Cour de Cassation, en vertu de la sentence n° 27469 du 7 juillet 2008, a qualifié le harcèlement sexuel de « *forme particulière de harcèlement, déjà considéré comme un délit par l'article 660 du code pénal, qui dérive de contacts physique à caractère sexuel et se manifeste ou par le biais de propositions osées à caractère sexuel non appréciées ou par des appels téléphoniques de nature similaire ou par des expressions vulgaires dont la nature sexuelle est récurrente et ne reflète pas un comportement passager. En définitive, il correspond à tous les comportements, sexuellement connotés, différents de l'abus sexuel, mais dépassant le simple compliment ou la simple proposition d'établir une relation interpersonnelle* ». Plus précisément, le harcèlement sexuel comporte la double nature de comportement persécuteur prolongé dans le temps dans le but de mettre à l'écart le travailleur et de délit de mauvais traitement commis par une personne disposant de l'autorité dans l'exercice d'une profession (art. 572 du code pénal). En effet, l'article 572 du code pénal en vigueur a

étendu la catégorie de personnes susceptibles d'être victimes de mauvais traitement, en y incluant toute personne soumise à l'autorité de l'individu qui commet le délit, c'est-à-dire une personne qui lui est confiée pour faire son instruction, éducation, etc. La relation d'autorité suppose chaque fois qu'une personne dépende d'une autre par le biais d'un lien de dépendance particulier (hospitalisation, détention, relation de travail hiérarchisée, etc.). Selon l'avis de la cour, le harcèlement ou les abus sexuels se déroulant sur le lieu de travail peuvent être définis comme mauvais traitements, plus particulièrement s'ils sont commis par l'employeur. En effet, en vertu de l'art. 2087 du code civil, « *l'entrepreneur est tenu d'adopter dans l'exercice de l'entreprise les mesures qui, selon la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale des employés* ». Par ailleurs, suite à lecture conjointe des dispositions contenues dans les articles 2043 et 2087 du code civil, cela suppose non seulement l'interdiction pour l'employeur d'avoir directement des comportements vexatoires susceptibles d'être rattachés au *harcèlement moral* ou au harcèlement sexuel, mais suppose aussi pour lui l'obligation de faire en sorte d'éviter que ses salariés aient ces mêmes comportements.

La jurisprudence a également reconnu la légalité du licenciement immédiat pour les travailleurs qui ont commis des actes d'une gravité particulière à l'encontre d'autres salariés. C'est en ce sens que s'est prononcée la Section travail de la Cour de Cassation, par la sentence n° 6621 du 20 mars 2007. La Cour Suprême, dans le but de définir l'importance et la gravité du harcèlement sexuel, a statué que « *le salarié qui harcèle une collègue, en se targuant par ailleurs d'avoir une relation intime avec cette dernière est susceptible d'être licencié* ». Ladite jurisprudence a, par ailleurs, légitimé le licenciement du travailleur en précisant que le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel a une répercussion grave sur la santé et sur la sérénité du salarié sur le plan professionnel avant tout.

Le Comité européen des droits sociaux avait demandé confirmation que tout licenciement imposé au travailleur est nul et non avenu s'il s'est déclaré victime de harcèlement sur son lieu de travail mais aussi de l'obligation, pour l'employeur, de le réintégrer sans aucune condition particulière. Dans le précédent rapport sur l'article 26, il avait été précisé que toutes les mesures prises en faveur de travailleurs s'étant plaints d'être victimes de harcèlement sur le lieu de travail sont nulles. Le licenciement est par conséquent nul et non avenu et le travailleur a droit de retrouver son emploi. Cette prévision est incluse dans l'article 3 (« *Licenciement discriminatoire* ») de la Loi n° 108 du 11 mai 1990, (« *Réglementation sur les licenciements individuels* ») qui sanctionne la nullité du licenciement sur des motifs basés sur la discrimination et oblige l'employeur à réembaucher le travailleur à son poste de travail.

Le travailleur se considérant comme victime de harcèlement sexuel ou, plus généralement, de comportements humiliants de la part de l'employeur ou d'autres salariés, doit prouver la conduite illégale et le lien de causalité entre le manquement à l'exécution des mesures prévues par l'art. 2087 du code civil et le dommage subi, tandis que l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a agi selon les mesures prévues par la loi. Les salariés victimes d'harcèlement sexuel, comme on avait déjà précisé dans les précédents rapport sur l'article 20 e sur l'article 26, peuvent choisir d'être assistés par les conseillers et conseillères de parité pour introduire une action en justice. En effet, les conseillers et conseillères de parité, en cas de discrimination avérée, sont aptes à recourir à la justice au nom et pour le compte des travailleurs ou travailleuses, c'est-à-dire d'intervenir *ad adiuvandum* (pour porter assistance), durant les procès éventuellement intentés par les travailleurs ou travailleuses. La mesure concerne également les actions en justice contre les discriminations basées sur le sexe sur le lieu de travail.

La sixième section de la Cour de Cassation, par la sentence n° 16031 du 16 avril 2009, a affirmé le droit de la conseillère de parité à se constituer partie civile et à obtenir réparation dans les procès pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en qualité de *personne ayant subi un préjudice*. Les conseillères de parité, souligne la Cour Suprême, sont autorisées à se constituer partie civile, non seulement en tant qu'organisme représentatif des intérêts diffus mais également en tant que personne « ayant subi un préjudice » du fait d'un délit de mauvais traitement commis à l'encontre de plusieurs travailleurs, pour la réparation du dommage matériel subi. La légitimation du processus est justifiée par les objectifs institutionnels d'intervention reconnus à la conseillère de parité en tant que titulaire de l'intérêt public pour l'interdiction de discrimination sur le lieu de travail. Le nouveau contexte législatif « reconnaît à la conseillère de parité un élargissement des compétences permettant de mettre en œuvre l'égalité des travailleurs sur les lieux de travail et empêcher que se crée un climat d'intimidation, hostile, dégradant, humiliant et offensif ». Lesdites conclusions valent également pour les organisations syndicales.

Les conseillers et conseillères de Parité peuvent assister le salarié victime de harcèlement sexuel, dès que celui-ci le jugera nécessaire, même au cours de la procédure informelle évoquée dans le *Code de conduite dans la lutte contre le harcèlement sexuel pour les salariés du Ministère du travail et de la sécurité sociale* (actuellement Ministère du travail, de la santé et des politiques sociales). Le Code, adopté le 10 décembre 1999, prévoit l'intervention de la conseillère de Parité, sur demande du salarié victime de harcèlement sexuel, afin de mettre fin à cette situation dégradante et de restaurer une atmosphère de travail sereine. La conseillère doit communiquer à la personne qui a eu un comportement incorrect de cesser

du fait de sa nature offensante, source de souffrance et de troubles au bon déroulement de l'activité professionnelle. La conseillère doit intervenir tout en préservant l'intimité que la situation exige et son intervention doit se conclure dans une période raisonnablement courte. Le salarié victime de harcèlement qui ne souhaite pas faire appel à ce type d'intervention, peut déposer une plainte formelle au dirigeant du bureau auquel il est rattaché. Ladite possibilité est aussi prévue au cas où le comportement indésirable devrait se poursuivre même après l'intervention de la Conseillère de Parité. Le dirigeant est tenu de transmettre les actes au bureau de la Direction Générale du Personnel compétente en matière de procédures disciplinaires. Si l'auteur présumé du harcèlement sexuel est le dirigeant du bureau auquel le plaignant est rattaché, la plainte formelle peut être transmise directement au bureau des procédures disciplinaires de la Direction du personnel. Au cours des déclarations, le respect absolu de la vie privée des individus concernés est garanti. Au cas où les faits seraient avérés au cours de la procédure disciplinaire, le dirigeant devra adopter selon les cas les mesures organisationnelles prévues utiles à la cessation immédiate du harcèlement, en accord avec les organisations syndicales et après avoir entendu la conseillère de Parité. La compétence pour définir les mesures d'organisation dans ce cas sera en revanche conférée à la Direction Générale si la personne à l'origine du harcèlement sexuel est le dirigeant. Au terme de la procédure disciplinaire qui a confirmé le bien-fondé des faits dénoncés par le salarié, ce dernier a la possibilité de demander de rester à son poste ou d'être muté dans un autre siège sans qu'il souffre de désagréments. Si l'Administration constate que la plainte est sans fondement, elle pourra effectuer, sur la demande d'un ou des deux intéressés, des mutations de manière temporaire dans des sièges sociaux non incommodes, en attendant de la conclusion de la procédure disciplinaire. Dans ces cas de figure, la possibilité pour les deux intéressés de présenter leurs raisons avec le soutien éventuel des organisations syndicales est prévue.

L'art. 17 de la CCNT 2002-2005 concernant le personnel du département des Ministères établissait que les administrations adoptaient, par le biais dudit document, le code de conduite relatif aux mesures à mettre en place dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, en vertu de la recommandation de la Commission Européenne n° 92/131/CEE du 27/11/1991.

A titre purement informatif, il convient d'indiquer que, récemment, la Banque de données sur les discriminations et l'Observatoire national sur les activités de conciliation du bureau de la conseillère nationale de parité ont été mis en place. L'Observatoire national a été créé dans le cadre des fonctions et des devoirs institutionnels attribués à cet organisme et constitue un relevé systématique des sentences, décrets d'urgence, en vertu de l'art. 38 du

Décret-loi. 198/2006 (Code pour des l'égalité des chances), et des mesures de conciliation en matière de droit antidiscriminatoire et d'opportunités équitables, établis pour la définition de contentieux liés à l'absence ou l'application inexacte de la réglementation de travail, concernant tout particulièrement l'emploi des femmes. La banque de données, actuellement en phase de mise en place, peut représenter un instrument de travail pertinent destiné à coopérer non seulement avec les conseillers de Parité dans l'exercice de leur activité de protection des travailleurs et des travailleuses contre les discriminations sur le lieu de travail, mais aussi avec les avocats, les inspecteurs du travail, les conseillers du travail, les juges ainsi que les experts du domaine devant faire face à ce genre de problèmes et tentant d'exercer la conciliation dans une optique de dialogue social et de politiques actives. La surveillance constante du phénomène antidiscriminatoire, l'analyse de la jurisprudence et de la politique contractuelle et les pratiques de conciliation et de médiation mises en œuvre en Italie par le réseau des conseillers de Parité, favorisent la programmation stratégique d'interventions destinées à la prévention du phénomène discriminatoire et à l'application correcte de la réglementation de travail, et ce également dans l'optique de soutenir l'emploi des femmes. Dans l'état actuel des choses, la banque de données regroupe environ 80 documents (sentences, ordonnances, décrets), émis au cours de ces dernières années. Ils définissent des contentieux en matière de discrimination de genre pour les sélections publiques, les rémunérations, les évolutions de carrière, les grossesses, les congés maternité et les congés parentaux, le harcèlement moral et sexuel, le licenciement discriminatoire, l'âge de la retraite et l'accès au travail.

Suite à la requête du Comité européen des droits sociaux, issue des Conclusions 2007, demandant à connaître les orientations de la législation concernant les actions en justice visant à réparer le préjudice pour les personnes victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail durant les années 2001-2004, période de référence du précédent rapport du gouvernement italien sur l'article 26, il convient de préciser ce qui suit.

Comme on avait indiqué précédemment, le cadre législatif encore en vigueur a été complété par les décrets législatifs n° 145/2005 et n° 198/2006 susmentionnés, dont l'adoption a néanmoins eu lieu en dehors de la période de référence en ce qui concerne le VI^e rapport. Cependant, avant l'émission desdits décrets, des normes existaient dans le droit italien (constitutionnel, civil, pénal et spécialisé) et avaient pour but de protéger les personnes des violences psychologiques et du harcèlement sexuel, assurant la protection du travailleur et l'indemnisation des préjudices subis suite aux comportements vexatoires et indésirables subis, ainsi que la sanction pour de tels comportements. Parmi les normes

constitutionnelles de protection de la personnes en tant que telle et du travailleur sur le lieu de travail, les articles suivants sont les plus importants :

- L'art. 32 reconnaît la protection de la santé en tant que droit humain fondamental ;
- L'art. 35 prévoit la protection du travail sous toutes ses formes ;
- L'art. 41 empêche le déroulement de l'activité économique privée, si celle-ci est exercée en désaccord avec l'utilité sociale ou si elle porte préjudice à la sécurité, à la liberté et à la dignité humaine.

Il convient de rappeler également les articles 2043 et 2087 du Code civil, qui définissent, respectivement, la responsabilité, même concurrente, hors contrat et contractuelle de l'employeur.

Par ailleurs, la jurisprudence sur la période étudiée s'était orientée, dans le cadre des procédures pour harcèlement sexuel, à rappeler les obligations de l'employeur. Ledit rappel est traité dans la sentence du Tribunal de Milan du 30 janvier 2001, qui considérait comme illégal le licenciement d'une salariée à cause de ses plaintes présentées suite au harcèlement sexuel de l'un de ses supérieurs. L'illégalité d'un tel licenciement est justifiée par l'absence de vérification de la part de l'employeur du bien-fondé des plaintes de la salariée harcelée, bien-fondé confirmé lors du procès. Le Tribunal de Milan a statué que les compliments allusifs, les plaisanteries à caractère sexuel, les invitations à dîner tendancieuses, les appels téléphoniques continuels avec de constantes évocations sur le plan sexuel ainsi que les avances ayant lieu au travail sont considérés comme du harcèlement sexuel et comme une atteinte à la personne, dont l'un des attributs est la dignité. Lesdits comportements donnent lieu à la réparation du préjudice de manière équitable. Les paramètres utilisés dans ce cas particulier ont été la durée, l'intensité et la gravité de l'atteinte, la position des parties et les circonstances dans lesquelles l'atteinte a porté préjudice à la victime. Ainsi l'employeur mis au courant du comportement de son employé et n'ayant pas agi selon les obligations qui lui sont imposées par l'art. 2087 du code civil, il est condamné lui-aussi à la réparation du préjudice. Le juge a condamné l'auteur du harcèlement et la société pour laquelle la salarié travaillait à verser une somme équivalant au préjudice subi par le requérant dans la limite de 25 000 euros environ.

Le comité européen des droits sociaux, dans les Conclusions 2007, a demandé de préciser si l'employeur peut être considéré comme responsable pour des actes commis par des tiers à l'encontre de ses salariés.

A ce propos, il convient de préciser qu'en vertu des normes susmentionnées du code civil l'employeur a le devoir de surveillance afin que le travailleur ne soit pas victime de harcèlement sexuel de la part de collègues et de supérieurs. De plus, les normes prévues par la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail imposent à l'employeur une évaluation des risques liés au déroulement de l'activité professionnelle.

De manière plus générale, l'activité de prévention doit se baser sur la définition des besoins et sur la programmation et la planification des interventions. Ces indications sont issues du Plan Sanitaire National 2006-2008 du Ministère de la Santé (actuellement Ministère du travail, de la santé et des politiques sociales) et concernent l'activité de prévention destinée à la protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail. Il est nécessaire de souligner que, au cours de ces dernières années, l'activité de prévention des maladies professionnelles ou, plus précisément, des pathologies liées à l'activité professionnelle, a été rattachée aux pathologies issues des risques psycho-sociaux liées à l'organisation du travail (stress, épuisement, harcèlement moral, etc.) ou aux autres discriminations de genre.

Au cours de 2007, l'ISPESL (Institut Supérieur pour la Prévention et la Sécurité du Travail), a donné naissance à un réseau de centres territoriaux appelé « Réseau National pour la Protection des Troubles Psychosociaux sur les Lieux de travail ». Seules les personnes sur demande du médecin de famille ou les médecins compétents et médecins de famille qui tentent d'étudier en profondeur les pathologies issues de troubles psychosociaux et d'acquérir les instruments permettant de mieux les évaluer peuvent avoir accès à ces centres répartis dans toute la péninsule italienne (environ 18).

Dans la période 2005-2007, on a compté pas moins de 40 860 requêtes présentées aux 50 bureaux chargés du harcèlement moral des observatoires régionaux gérés par les organisations syndicales. Une enquête conduite par les observatoires sur l'activité des bureaux des dernières années 2005-2007 a montré que les principales victimes du harcèlement sont des femmes, tandis que pour ce qui est de l'âge, 50% des cas concernent des personnes qui ont entre 46 et 54 ans. Dans 40% des cas de harcèlement moral, les actes de persécution ont une durée allant de 1 à 5 ans tandis que dans 25% des cas, ce genre d'acte peut se prolonger sur plus de 10 ans.

Selon une enquête nationale réalisée par l'ISPESL entre 2002 et 2006 sur les « *Coûts directs et indirects des pathologies liés à l'harcèlement moral* », 6% de la main d'œuvre totale, environ 1,4 millions de travailleurs sont soumis à des souffrances psycho-physiques sur le lieu de travail.

Paragraphe 2

On renvoie aux informations données dans le précédent rapport sur l'article 26, Paragraphe 2, au motif que la législation en matière n'a pas subi des modifications.

Le Comité européen des droits sociaux, dans les Conclusions 2007, a demandé de fournir des exemples de jurisprudence concernant les cas de harcèlement moral. A ce propos, nous indiquons, ci-dessous, quelques-unes des sentences représentatives des orientations de la jurisprudence en la matière.

Par la Sentence n° 119 du 2 avril 2004, le Tribunal de Pinerolo a admis le recours d'un travailleur salarié, injustement licencié, qui avait été victime de harcèlement moral. Le harcèlement moral, dans le cas en question, prenait la forme de comportements vexatoires constitués de privation de travail (allant jusqu'à l'absence totale de ce dernier), l'isolement dans les rapports humains et l'absence de fonction s'achevant par le licenciement pur et simple du travailleur. Le Tribunal a déclaré illégal le licenciement et a ordonné la réembauche de la victime, condamnant également l'employeur à la réparation du préjudice non-matériel sous la forme de préjudice moral et d'agrément. Selon le juge du travail, « le préjudice existentiel a pour caractéristique d'inclure les compromissions de la vie quotidienne qui sont vérifiables et perceptibles, se traduisant par une dégradation de la situation professionnelle, familiale, culturelle et de loisirs normale ». Le juge a estimé le préjudice moral, existentiel et biologique subi par le requérant comme s'élevait à 14 198,00 euros.

La Cour de Cassation, par la sentence n° 22858 du 11 septembre 2008, a défini une série de réglementations utiles pour identifier le harcèlement moral dans le but de le stopper ou, du moins, de le diminuer ainsi que pour fixer les limites en cas de réparation. Selon l'avis de la Cour Suprême, le harcèlement moral consiste en un comportement se prolongeant dans le temps et destiné à léser le travailleur. Les caractéristiques de ce comportement sont les suivantes :

- son prolongement dans le temps sanctionné par une multiplicité de constat ;
- la volonté qui l'établit (visant à persécuter ou à ostraciser le salarié) ;
- la souffrance qu'il engendre tant sur le plan professionnel que sexuel, moral, psychologique ou physique.

La nature volontaire de cet acte et son prolongement dans le temps le distinguent des simples comportements illégaux. Le fondement de l'illégitimité est l'obligation pour l'employeur d'adopter les mesures nécessaires à la protection de l'intégrité physique et de la personnalité morale du salarié. Ainsi donc, l'employeur est également responsable si le comportement matériel (même si l'atteinte n'est pas spécifique) soit le fait d'un autre

salarié. La responsabilité de l'employeur (lorsque le comportement fait directement référence à d'autres salariés de l'entreprise et qu'il fait grief) peut être issu de son inaction coupable dans la cessation de cet acte.

En ce qui concerne la prolongation dans le temps dudit comportement ainsi que l'allongement de l'acte préjudiciable, il est nécessaire de donner du relief d'une part à chaque élément individuel par lesquels le comportement se manifeste (en prenant également en compte l'importance des variantes de comportement, tel qu'il est construit et destiné à être perçu par le travailleur) et il est nécessaire d'autre part que ces éléments pris individuellement fassent l'objet d'une analyse d'ensemble.

Sur la base des indications précédemment données, six mois de durée de ce comportement rattaché au harcèlement est un délai adapté pour justifier une demande de réparation du préjudice de la part du salarié.

Dans ce cas précis, la requérante avait demandé la condamnation de l'entreprise au sein de laquelle elle travaillait et la réparation des préjudices subis (préjudice corporel, préjudice moral, préjudice matériel, préjudice d'agrément) à cause du comportement de son employeur, qualifiable également de harcèlement moral, fait d'avances à caractère sexuel, de menaces, d'injures, de retrait des responsabilités professionnelles, de boycott des progrès, de rétrogradations de fonctions et de mutations injustifiées. La Cour a admis ce recours.

Ladite Cour de cassation, section travail, en vertu de la sentence n° 6907 du 20 mars 2009, a prévu que les reproches exprimés à l'oral par le supérieur adoptés sur des « tons lourds » et devant les autres collègues peuvent également constituer un exemple de harcèlement moral. Les juges ont ainsi confirmé la condamnation pour harcèlement moral d'une entreprise milanaise car l'une de ses dirigeantes avait provoqué une salariée durant des mois, par une série de sanctions disciplinaires aboutissant au licenciement. L'employée, licenciée par sa supérieure après 12 années de travail dans la même entreprise, avait porté plainte pour harcèlement moral en raison des reproches continuels et du climat vexatoire auquel elle a déclaré être soumise durant des mois. Le jugement de première instance et la Cour d'Appel de Milan avait condamné l'entreprise à réparer les préjudices à hauteur de 9 500 euros, en considérant comme « excessifs » tant les procédures disciplinaires que le licenciement. La Cour de Cassation a confirmé l'annulation du licenciement et la condamnation de l'entreprise au paiement de la somme fixée précédemment. Selon la Cour, les sanctions étaient injustifiées et « *appliquées, en réalité pour des raisons accessoires et de manière servant essentiellement d'excuse, en grandissant l'importance attribuée à des faits d'une pertinence relative* ». L'application des sanctions avait

pour but de pousser la salariée à la démission ou à constituer une base préalable à son licenciement.

Dans ses Conclusions 2007, le Comité européen des droits sociaux avait demandé si les prévisions issues du Code de conduite contre le harcèlement sexuel étaient applicables à tous les cas de harcèlement, même ceux ne comportant pas de connotation sexuelle. A ce propos, nous rappelons que les codes de conduite susmentionnés ont été institués avec le but clairement exprimé de prévenir le harcèlement à caractère sexuel et, au cas où celui-ci est avéré, d'assurer les procédures adaptées pour affronter le problème et éviter sa répétition.

Ladite CCNT 2002-2005 du personnel du secteur des Ministères, ratifiée en date du 12 juin 2003, avait reconnu la nécessité d'engager les initiatives destinées à prévenir la diffusion du phénomène de harcèlement moral, à prévenir la survenance de possibles conséquences dangereuses pour la santé physique et mentale du travailleur concerné et, plus généralement, à améliorer la qualité et la sécurité de l'atmosphère de travail. Dans cette optique, l'article 6 a prévoit la mise en place du Comité Paritaire sur le phénomène du harcèlement moral auprès de chaque administration, dans le but de :

- rassembler les données relatives à l'aspect quantitatif et qualitatif du phénomène ;
- définir les causes possibles du phénomène ;
- formuler des propositions d'actions positives dans une optique de prévention et de répression des situations de criticité, afin de mettre également en place les mesures de protection du salarié concerné ;
- formuler des propositions pour la définition des codes de conduite.

Sur la base des propositions formulées par les Comités, les administrations devaient assurer la constitution et le fonctionnement des bureaux d'écoute, dans le cadre des structures existantes, l'institution de la figure du conseiller ou de la conseillère de confiance ainsi que la définition des codes de conduite, après consultation des organisations syndicales signataires. Il était par ailleurs prévu la possibilité d'effectuer des interventions de formation adaptées et de mise à niveau du personnel ayant pour but de mieux sensibiliser à la gravité du phénomène et de ses conséquences et de favoriser la cohésion et la solidarité des salariés.

Les Comités sont constitués d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales des secteurs signataires du contrat et d'un nombre équivalent de représentants de l'administration.

Il convient également d'indiquer que les CCNT des autres secteurs de la fonction publique ont prévu la mise en place de Comités Paritaires.

ARTICLE 28

**Droits des représentants des travailleurs à
une protection dans l'entreprise et facilités
à leur accorder**

Le cadre de référence n'a pas été modifié.

En ce qui concerne la question spécifique du Comité européen des droits sociaux au sujet des protections prévues pour les représentants des CEE (comités d'entreprise européens), il convient d'indiquer que l'art. 13 du Décret Loi n° 74/2002, prévoit expressément ce qui suit :

« Les membres de la délégation spéciale de négociation, salariés de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, les membres du CEE, ainsi que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la procédure d'information et de consultation, ont le droit, s'ils sont salariés au sein du siège italien, au cours de l'accomplissement de leur mandat, à des congés payés, équivalant au minimum à huit heures trimestrielles. Les accords peuvent établir des conditions plus favorables par rapport à celles prévues par la loi en vigueur. Aux représentants s'appliquent également les autres dispositions issues des articles 22 et 24 de la loi n° 300 du 20 mai 1970.

2. En considération de la durée prévisible des rencontres, de l'objet et du lieu des réunions, l'accord dont à l'article 9 peut prévoir huit heures annuelles supplémentaires. »

Néanmoins, la référence aux représentants des travailleurs en vertu des lois et des accords collectifs en vigueur rend également applicable aux représentants italiens des CEE toutes les protections définies par la loi n° 300 du 20 mai 1970 (code disciplinaire du Statut des travailleurs), liées aux déplacements, à la non discrimination, aux congés non rémunérés et à la protection contre le licenciement. Pour de plus amples informations sur les types de protections prévues, prière de consulter l'art. 5 du présent rapport.

ARTICLE 29

Droit à l'information et à la consultation dans les
procédures de licenciements collectifs

Le cadre normatif précédemment illustré n'a pas été modifié dans la période de référence pour le présent rapport.

Le Comité européen des droits sociaux, dans les Conclusions 2007, a demandé de préciser si les représentants syndicaux étaient informés des critères utilisés pour le choix des salariés à licencier et si des voies de recours soient offertes au salarié au cas où les procédures d'information et consultation ne soient pas respectées. Il demande, enfin, quelles sont les sanctions encourues dans la pratique par les employeurs qui ne respectent pas les procédures d'information et de consultation prévues pour les licenciements collectifs.

Suite aux demandes du Comité européen des droits sociaux, on va illustrer de nouveau les procédures adoptées en cas de licenciements collectifs.

Dans les précédents rapports du gouvernement italien on avait indiqué que les licenciements collectifs sont réglés par l'art. 24 de la loi n. 223/91, « *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione delle direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di lavoro* » (« Normes es en matière de caisse intégration, mobilité, traitements de chômage, transposition des directives de la Communauté européenne, formation professionnelle et autres dispositions en matière de marché du travail »), que a transposé dans le droit italien la directive communautaire n. 75/129/CEE et modifications suivantes (lois n. 236/93 et n. 451/94). En outre le d.lgs. 8 avril 2004, n. 110, « Modifications et intégrations à la loi 23 Juillet 1991, n. 223, en matière de licenciements collectifs » a étendu la discipline des licenciements collectifs aussi aux employeurs qui ne sont pas des entrepreneurs mais qui déroulent, sans but lucratif, une activité de nature politique, syndicale, culturelle, d'éducation ou bien de religion ou de culte.

La discipline des licenciements collectifs s'applique aux entreprises qui occupent plus de 15 salariés et qui entendent licencier, au niveau provincial, 5 salariés au moins dans un délai de 120 jours en règle générale, à cause d'une réduction, d'une transformation ou de la cessation de l'activité. Ces éléments différencient les licenciements collectifs des licenciements individuels multiples pour juste cause objective, dont à l'art. 3 de L. 604/96, « *Norme sui licenziamenti individuali* » (« Normes sur les licenciements individuels »). L'art. 24, loi 223/91, applique aux licenciements collectifs les procédures en matière de mobilité prévues pour la différente hypothèse de personnel en surnombre au sein des entreprises admises à CIGS (caisse intégration gains extraordinaire), dont à l'art. 4 (« Procédure pour la déclaration de mobilité ») de la même loi, où la résiliation dérive de l'impossibilité de reemployer les travailleurs suspendus.

Le licenciement collectif, par conséquent, recourt en présence des conditions requises suivante :

- entreprises qui occupent plus de 15 salariés. Ce numéro ne doit pas être calculé avec référence au moment où la procédure est activée, mais plutôt il doit tenir en compte l'organigramme productif ordinaire ou, en l'absence, l'occupation moyenne du dernier semestre (Circulaire n. 15/91 du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale). Dans le calcul rentrent aussi les travailleurs assumés avec des contrats de formation-travail et les apprentis ;
- cinq licenciements au moins dans un délai des 120 jours sauf que, au sens de l'art. 8, alinéa 4, loi 223/91, les parties aient convenu de différer l'échéance du terme à la suite d'une consultation avec les syndicats. Toutefois, la procédure peut se conclure avec le licenciement d'une seule unité pourvu que, à l'amorce de la procédure, l'employeur ait entendu procéder au licenciement de cinq unités au moins;
- le motif du licenciement collectif doit être lié aux exigences de réduction, de transformation ou de cessation de l'activité d'entreprise.

L'employeur qui veut procéder au licenciement collectif doit le communiquer préventivement :

- à toutes les associations syndicales ou RSA, si présents ;
- aux associations de catégorie ;
- à la Direction provinciale du travail et à la Direction régionale du travail ou au Ministère du travail, de la santé et des politiques sociales, selon l'importance du licenciement (respectivement provincial, régional ou national).

La communication doit contenir :

- les raisons qui ont déterminé le surnombre de personnel ;
- les raisons techniques, d'organisation et/ou productives sur la base de quelles on estime les licenciements inévitables ;
- le nombre, le rôle et l'encadrement du personnel en surnombre et du personnel occupé.

Dans 7 jours de la communication, les RSA ou les associations de catégorie peuvent demander l'examen joint (confrontation bilatérale) concernant les raisons du surnombre de

personnel et l'étude de mesures alternatives au licenciement collectif. Les mesures alternatives qui doivent être examinées incluent :

- la possibilité d'affecter les travailleurs à des fonctions équivalentes ou d'un niveau inférieur dans l'entreprise et sans changement de poste ;
- le déplacement;
- l'externalisation avec éventuelle clause de sauvegarde à une autre société du même groupe, liée, contrôlée et qui n'a pas de relation de propriété avec l'entreprise cédante.

Les consultations peuvent se prolonger pour une période de 45 jours au maximum, sauf les hypothèses formellement indiquées par l'art. 3, alinéa 3, loi 223/91 - qui prévoit la réduction à trente jours en cas de procédures de participation - et par l'art. 4, alinéa 8 - qui permet de réduire de moitié les termes si le nombre des travailleurs intéressés à la procédure de mobilité est inférieur à 10.

En cas d'issue négative de l'examen joint, une seconde consultation (confrontation trilatérale) sera activée sur l'initiative de la Direction provinciale du travail qui examinera la question avec les employeurs et les représentants syndicales pour arriver à un accord et déterminer des solutions utiles pour le emploi des travailleurs en surnombre.

Une fois terminée la phase des consultations, même si les parties ne sont pas arrivées à un accord, l'employeur peut procéder au licenciement des travailleurs en surnombre. La détermination des travailleurs à licencier est liée par des critères objectifs, définis par la négociation collective ou déterminés par les CCNL ou, en manque, par les critères indiqués à l'art. 5, loi 223/91 :

- charges de famille ;
- exigences techniques et productives ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Ces critères sont concourants et lient le choix de l'employeur.

Une fois déterminés les travailleurs, il est possible de procéder au licenciement.

Pour que le rapport de travail termine, il est nécessaire que la résiliation soit communiquée par écrit à chaque travailleur dans le respect des termes de préavis. En même temps, l'employeur doit transmettre la communication :

☉ à la Direction régionale du travail

⊗ à la Commission régionale

⊗ aux syndicats de catégorie.

La résiliation ne doit pas être affectée d'aucune pathologie qui puisse faire découler l'inefficacité ou l'annulabilité de l'acte. La résiliation est inefficace s'elle n'a pas été communiquée par écrit, si les procédures prévues n'ont pas été observées ou bien si le terme de préavis et la communication aux Bureaux compétents n'ont pas été respectés.

En général, l'inobservation de n'importe quel passage d'une procédure comporte la nullité de la procédure; c'est-à-dire, que les actes accomplis avant et après le passage non observé sont nuls.

La résiliation est annulable au cas où les critères de choix ne soient pas respectés. Dans ce cas le licenciement peut être attaqué dans un délai de 60 jours aussi avec un acte extrajudiciaire.

Si le licenciement est déclaré illégitime, la tutelle prévue par l'art. 18, L. 300/70 est appliquée et le travailleur peut choisir entre :

- la réintégration au travail et l'indemnisation des dommages ;
- le paiement d'une indemnité substitutive et l'indemnisation des dommages.

Les travailleurs choisis pour le licenciement collectif sont mis en mobilité (v. rapport sur art. 12).

L'illégitimité du licenciement collectif à cause de l'inobservation, de la part de l'entreprise, des obligations d'information à l'égard du syndicat, peut être dénoncée à l'autorité judiciaire par chaque travailleur même si la procédure se soit conclue avec la signature d'un accord syndical. Ce principe a été établi par la Suprême Cour de Cassation, Section Travail, avec la sentence n. 1923 du 19 février 2000. En outre, la Cour, avec la sentence n. 302 du 11 mai 2000, a affirmé que tous les obligations d'information et de transparence prévus par la loi n. 223/91 sont données en garantie non seulement des fonctions du syndicat, mais aussi des droits de chaque travailleur. Partant, le travailleur peut recourir judiciairement afin d'obtenir une déclaration d'inefficacité, pour vice de procédure, des mesures prises par l'entreprise.

Pour ce qui concerne, par contre, les données statistiques relatives aux licenciements collectifs, on n'est pas en mesure de fournir des données actualisées.