



22 janvier 2007

RAP/RCha/IT/VI(2007)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Sixième rapport sur l'application  
de la Charte sociale européenne révisée

soumis par

## **LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE**

(pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2004:  
articles 2, 3, 4, 9, 10, 15, 21, 22, 24, 26, 28 et 29)

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 18 janvier 2007

**CYCLE 2007**

## **ARTICLE 2**

**Droit à des conditions de travail équitables**

Au cours des années 2001-2004 des importantes modifications législatives sont intervenues dans ce contexte.

Le décret législatif n° 66, 8 avril 2003, intégré et modifié par le décret législatif n° 213, 19 juillet 2004, a entièrement accueilli la directive communautaire n° 93/104/CE, et modifications suivantes, qui discipline certains aspects de l'organisation de l'horaire de travail et laissera jouer pleinement son rôle, dans le règlement italien.

On remarque que la directive 93/104/CE avait déjà trouvé sa réalisation partielle dans l'art. 13, loi n° 196/97 (qui avait, entre autres, fixé l'horaire normal de travail en 40 heures hebdomadaires) et dans l'accord interconfédéral Confindustria – CGIL – CISL et UIL du 12 novembre 1997, comme indiqué dans le précédent rapport.

Par la suite, la loi n° 409 du 1998, avait discipliné l'exécution du travail supplémentaire dans les entreprises industrielles, alors que le décret législatif n° 532 du 1999, relatif à la discipline du travail de nuit, a mise en œuvre la directive 93/104, ainsi que. la délégation conférée au Gouvernement par l'art. 17, alinéa 2, loi n° 25 du 1999.

Donc, l'accomplissement aux obligations qui dérivent à la suite de l'appartenance à l'Union Européenne a fourni l'occasion pour donner un encadrement organique et définitif en matière d'horaire de travail dans son intégrité.

## §. 1

### Question A

En 2003 le décret législatif n° 66 a mis en œuvre les directives 93/104/CE et 2000/34/CE en réglant l'horaire de travail dans tous les différents niveaux d'activité publiques et privés. L'art. 3 a fixé l'horaire normal de travail en 40 heures hebdomadaires. Les conventions collectives de travail peuvent établir une durée mineure et rapporter l'horaire normal à la durée moyenne des prestations de travail dans une période non supérieure à l'année. Les contrats collectifs de travail établissent la durée maximum hebdomadaire de l'horaire de travail. En tout cas la durée moyenne de l'horaire de travail ne peut dépasser, pour chaque période de sept jours, les 48 heures, y compris les heures de travail supplémentaire. Le travailleur a le droit à 11 heures de repos consécutif toutes les 24 heures, restant inchangée la durée normale de l'horaire hebdomadaire. Le repos journalier doit être bénéficié de manière consécutive tout en maintenant les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées pendant la journée.

### Questions B, C, D

L'horaire hebdomadaire fixé par les négociations collectives est habituellement aligné aux 40 heures hebdomadaires fixées par le décret législatif 66/03. Cependant, quelques secteurs comme celui du transport, des chaussures ou alimentaire ont une durée de 39 heures pendant que pour le secteur publique est prévue une durée de 36 heures hebdomadaires. Pour les travaux discontinus la négociation collective fixe de différentes limites entre les

40 et les 48 heures hebdomadaires. En ce qui concerne le travail supplémentaire, les dispositions contractuelles, dans les différents secteurs, sont moins homogènes. Dans le secteur du transport le travail supplémentaire a trois limites différentes : 2 heures journalières, 12 hebdomadaires, 165 annuelles ;

dans le secteur des chaussures est prévue la seule limite des 150 heures annuelles, dans le secteur du papier 40 heures annuelles ;

chez les métallurgistes 2 heures journalières, 8 hebdomadaires, 200 (ou 250 pour les entreprises jusqu'à 200 salariés) annuelles;

dans le tertiaire 200 annuelles ;

dans le textile 180 heures annuelles.

Par rapport au travail supplémentaire il faut, de toute façon, rappeler que le décret législatif 66/03 dispose que le recours aux prestations de travail supplémentaire doit être limité et qu'en défaut d'une discipline collective applicable, le recours au travail supplémentaire est admis seulement après avoir pris des accords entre l'employeur et le travailleur pour une période qui ne pas dépasser les 250 heures annuelles.

De toute manière, sauf différente disposition des contrats collectifs, le recours aux prestations de travail supplémentaire est, en outre, admis dans les situations suivantes :

- en cas d'exigences techniques-productives exceptionnelles et d'impossibilité de faire face à ces situations à travers l'engagement d'autres travailleurs;

- en cas de force majeure ou bien dans le cas où la non-exécution de prestations de travail supplémentaire puisse engendrer un danger grave et immédiat ou bien un dommage aux personnes ou à la production;

- des événements particuliers, comme les expositions, les foires et les manifestations liées à l'activité productive, ainsi que les aménagement de prototypes, modèles ou semblables, prédisposés pour ces événements mêmes, communiqués au préalable aux bureaux compétents. Le travail supplémentaire doit être calculé à part et compensé avec les majorations de rétribution prévues par les conventions collectives de travail. Les conventions collectives peuvent en tout cas permettre que, en alternative ou en ajout des majorations de la rétribution, les travailleurs puissent bénéficier de repos compensatoires. La durée moyenne de l'horaire de travail ne peut en tout cas dépasser, pour chaque période de sept jours, les 48 heures, y compris les heures de travail supplémentaire.

La durée moyenne de l'horaire de travail doit être calculée en faisant référence à une période non supérieure à quatre mois. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent en tout cas élever ladite limite jusqu'à six mois ou bien jusqu'à 12 mois face à des motifs objectifs, techniques ou inhérents l'organisation du travail, spécifiés dans les contrats collectifs mêmes. L'employeur est obligé à informer la direction provinciale du travail territorialement compétent, si on dépasse les 48 heures de travail hebdomadaire, à travers des prestations de travail supplémentaire pour les unités productives qui occupent plus de dix salariées, à la fin de la période de référence considérée.

## Question E

Les articles 16, 17 et 18 du décret législatif 66 identifient les secteurs pour lesquels est possible la dérogation en matière d'horaire de travail. En particulier, sont exclues du cadre d'application de la discipline de la durée hebdomadaire de l'horaire :

- la liste des cas prévus par l'art. 4 du décret royal n° 692/1923 à l'égard des ouvriers et des employés d'entreprises industrielles et commerciales et en particulier les cas prévus dans les Décrets Royaux 1955, 1956 et 1957 du 1923 aux conditions qui y sont prévues ;
- les industries de recherche et culture d'hydrocarbures, soit dans la mer que sur terre, de mise en place de conduites et installation dans la mer;
- les occupations qui demandent un travail discontinu (discontinue est l'activité qui ne demande pas un engagement continu) ou de simple attente ou garde;
- les voyageurs de commerce ou placiers ;
- le personnel voyageur des services publics de transport par voie terrestre;
- les ouvriers agricoles à durée déterminée ;
- les journalistes professionnels, stagiaires et publicistes dépendants des maisons d'édition de journaux, périodiques et agences d'imprimerie, ainsi que les salariées des entreprises publiques et privées des services radiotélévisés;
- le personnel polygraphique (ouvriers et employés) préposé aux activités de composition, presse et expédition de quotidiens et hebdomadaires, de documents nécessaires au fonctionnement des organes législatifs et administratifs nationaux et locaux, ainsi qu'aux activités productives des agences de presse;
- le personnel préposé aux services d'information radiotélévisée gérés par des entreprises publiques et privées;
- les prestations effectuées par le personnel préposé aux aires opérationnelles, pour assurer la continuité du service, dans les secteurs suivants : le personnel dépendant d'entreprises concessionnaires de services dans les secteurs des postes, des autoroutes, des services portuaires et aéroportuaires, ainsi que le personnel dépendant d'entreprises qui gèrent des services publics de transport et d'entreprises des services de télécommunication; le personnel appartenant aux entreprises publiques et privées de production, transformation, traitement et distribution d'énergie électrique, gaz, chaleur et eau; le personnel appartenant à celles de collecte, traitement, mise en décharge et transport de déchets solides municipaux ; le personnel préposé aux services funèbres et de cimetière d'une manière limitée aux cas où le service même soit demandé par l'autorité judiciaire, sanitaire ou de sécurité publique ;
- personnel salarié des gérants de stations-service de carburant non autoroutiers;
- le personnel pas de bureau salarié d'établissements balnéaires, marins, fluviaux, de lac et de piscines.
- En ce qui concerne les navires de pêche il faut remarquer que, sans préjudice des dispositions des contrats collectifs nationaux de catégorie, la durée de l'horaire de travail à bord est établie en 48 heures de travail hebdomadaire moyen, calculées sur une période de référence d'un an, pendant que les limites de l'horaire de travail ou de celui de repos à bord des navires de pêche sont ainsi établis:

a) le nombre maximum des heures de travail à bord ne doit pas dépasser:

1. 14 heures dans une période de 24 heures ;
2. 72 heures pour une période de sept jours ;

c'est-à-dire :

b) le nombre minimum des heures de repos ne doit pas être inférieur à:

1. 10 heures dans une période de 24 heures ;
2. 77 heures pour une période de sept jours.
3. Les heures de repos ne peuvent pas être subdivisées en plus de deux périodes distinctes, dont une est au moins de six heures consécutives et l'intervalle entre les deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.

\* \* \*

En se référant à la question posée par le Comité européen des droits sociaux dans les conclusions 2003, si le temps passé par le travailleur sur les lieux de travail dans l'attente de travailler doit être considéré comme horaire de travail, on souligne ce qui suit.

Il faut, avant tout, distinguer entre le service d'astreinte (*reperibilità*), et la discipline de la réglementation de l'horaire de travail concernant les périodes de temps passées, par les travailleurs, sur les lieux de travail dans l'attente de travailler.

L'art. 2 du décret législatif n° 66/2003 établit que l'horaire de travail est "*n'importe quelle période dans laquelle le travailleur se trouve au travail, à disposition de l'employeur et dans la gestion de son activité ou de ses fonctions*". Cette formulation a une importance plus ample par rapport à la notion d'horaire de travail contenu dans l'art. 3 du Décret 692/23, qui prenait en considération une application assidue et continue. Par conséquent le temps passé par le travailleur sur les lieux de travail et à disposition de l'employeur au fin de pouvoir fournir son ouvrage en cas de nécessité (ex. typique celui du médecin de garde) doit être considéré à tous les effets comme horaire de travail. Cela en conformité à ce que la Cour de justice européenne a établi dans son jugement du 9 septembre 2003, est parti du principe que dans l'horaire de travail sont compris les périodes où les travailleurs "*sont obligés à être physiquement présents sur les lieux indiqués par l'employeur et à se tenir à disposition de celui-ci pour pouvoir fournir immédiatement leur ouvrage en cas de nécessité*".

Bien différente est l'hypothèse représentée par le service d'astreinte (*reperibilità*), prévue par la discipline collective et qui consiste dans la disponibilité du travailleur d'être promptement trouvé, en dehors de son horaire de travail, partout où il se trouve, pour prêter éventuellement sa propre activité en atteignant, dans un temps raisonnablement bref, le lieu de travail. Cette disponibilité, bien que non configurable en tant que prestation de travail, peut intégrer une obligation accessoire et intermédiaire de celle-ci. Le travailleur, qui n'est pas obligé de rester en attente dans un endroit indiqué par l'employeur, bénéficie de la liberté de gérer son propre temps libre loin du lieu de travail. En absence d'appel, le temps d'astreinte n'est pas considéré temps de travail, même si demandé dans le jour destiné au repos hebdomadaire et ne donnera, donc, pas le droit au traitement économique égal à celui qui revient de droit pour l'hypothèse de prestations de travail dans telle journée mais, éventuellement, seulement à un traitement inférieur proportionné à la mineure restriction de la liberté, si établi par la discipline collective. Dans le cas où est demandée une prestation de travail celle-ci, au contraire, sera considérée

prestations de travail supplémentaire et traité comme telle soit sous le profil de la rétribution qu'aux fins des limites imposées par les réglementations de loi sur l'horaire de travail.

\* \* \*

En se référant à la question posée par le Comité européen des droits sociaux dans les Conclusions 2003, à propos des mesures de flexibilité de l'horaire de travail qui dérivent des accords au niveau territorial ou de catégorie, on souligne ce qui suit.

Comme remarqué dans les Questions B, C et D, le décret législatif 66/03 fixe l'horaire normal de travail en 40 heures hebdomadaires et les contrats collectifs de travail peuvent établir, pour des fins contractuelles, une durée mineure que celle de rapporter l'horaire normal à la durée moyenne des prestations de travail dans une période non supérieure à l'année de manière que, malgré la flexibilité, dans un arc temporel donné ne soit pas dépassée la moyenne rapportée à l'horaire normal. Il faut remarquer comment dans la nouvelle formulation on fait référence aux "conventions collectives" et pas aux "conventions collectives nationales" dont au cité art. 13. Par conséquent même les contrats territoriales et d'entreprise, au-delà de celles nationales, peuvent établir - pourvu que stipulés par les organisations syndicales comparativement plus représentatives (art. 1, alinéa 2, Let. m) - une durée mineure c'est-à-dire qu'elle prévoit des cadences multipériodes. Évidemment, dans ce cadre de flexibilité, les contrats collectifs devront, de toute façon, respecter la limite maximale hebdomadaire de l'horaire, comme déterminé par l'art.4.

En ce qui concerne le secteur de la fonction publique, on pense que la négociation collective décentralisée ne puisse pas induire de discipline non conforme à la négociation collective nationale.

L'horaire normal est de 40 heures dans l'arc de la semaine, qu'il ne faut pas nécessairement considérer comme semaine de calendrier, à l'exception de la faculté de la négociation collective de n'importe quel niveau, d'introduire le soi-disant régime des horaires multipériodes, c'est-à-dire la possibilité d'exécuter des horaires hebdomadaires supérieurs et inférieurs à l'horaire normal à condition que la moyenne corresponde à 40 heures hebdomadaires ou à la durée mineure établie par la négociation collective, rapportable à une période non supérieure à un an. La référence à l'année ne doit pas être considérée en tant qu'année civile (1<sup>o</sup> janvier-31 décembre) mais comme période mobile comprise entre un jour quelconque de l'année et le jour correspondant de l'année successive, en tenant compte des dispositions de la négociation collective.

Dans le calcul de l'horaire normal de travail, en se référant à la définition d'horaire de travail, les périodes dans lesquelles le travailleur n'est pas à disposition de l'employeur ne sont pas prises en compte, c'est-à-dire dans la gestion de son activité ou de ses fonctions". De ce fait les heures qui ne sont pas travaillées pourront être récupérées en régime d'horaire normal de travail. Donc, s'il arrive qu'un de ces événements est coïncidant avec les journées où, à la suite de la programmation multipériode, a été prévu un horaire supérieur ou inférieur de celui normal, les parties du rapport sont obligées à accorder le changement dans une autre date d'un égal incrément ou d'une réduction des prestations.

Les heures éventuelles d'incrément effectuées et non récupérées ont la nature de travail supplémentaire et doivent être compensées selon les modalités prévues dans les contrats.

Les contrats collectifs peuvent établir que la durée de l'horaire normal soit réduite par rapport à la limite légale de 40 heures. Cette faculté a pour objet une réduction de l'horaire valide uniquement pour des fins contractuelles.

La possibilité de moduler l'horaire de travail sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle a été réalisée par le décret législatif n° 66 de 2003 même à travers l'élimination de la limite journalière de durée des prestations de travail. Dans l'ordre juridique italien une limite positive à la durée journalière du travail n'est plus, donc, en vigueur mais, plutôt, une limite qu'il est possible d'obtenir, au contraire, par la disposition combinée des articles 7 et 8 du décret dans la mesure de 13 heures journalières, restant inchangées les pauses. Cette caractérisation résulte conforme d'après la Constitution qui impose à la loi de définir la durée maximale de la journée de travail.

La limitation positive de la durée de la prestation de travail journalière, bien qu'elle ne soit pas disposée par la Loi, peut être disposée par l'autonomie privée, mais pour des fins contractuelles seulement, en imposant une limite même à la modulation, donc à la flexibilité, de l'organisation du travail dans ses caractéristiques temporelles.

Il est opportun de rappeler, en matière de flexibilité de l'horaire de travail, l'institution du temps partiel qui s'est révélé un aide utile pour augmenter l'occupation de particulières catégories de travailleurs, comme les jeunes, les femmes, les personnes âgées et les travailleurs sortis du marché du travail, satisfaire les exigences de flexibilité des entreprises et s'adapter à des exigences particulières des travailleurs telles que la conciliation entre travail et famille.

Le décret législatif 25 février 2000, n° 61, comme modifié par le décret législatif 26 février 2001, n° 100, a transposé la directive 97/81/CE, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel. Le décret législatif cité définit la forme et les contenus du rapport de travail à temps partiel même dans le cas d'engagements à durée déterminée. Dans le contrat de travail à temps partiel doit être contenue une ponctuelle indication de la durée des prestations de travail et la disposition temporelle de l'horaire avec référence au jour, à la semaine, au mois et à l'année. Le rapport de travail à temps partiel peut être de type **horizontal** ou **vertical**. Le "rapport de travail à temps partiel horizontal" est celui où la réduction d'horaire par rapport au temps plein est prévue relativement à l'horaire normal journalier, pendant que le "rapport de travail à temps partiel vertical" est l'activité effectuée à temps plein mais d'une manière limitée à des périodes déterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année. La disponibilité, de la part du travailleur, à effectuer un travail à temps partiel doit être toujours formalisée à travers un pacte écrit spécifique, même simultanément au contrat de travail, dans lequel peut être indiquée une des raisons suivantes documentées: exigences ayant caractère familial ; exigences de tutelle de la santé certifiées par le compétent Service sanitaire public; besoin de s'occuper à une autre activité de travail subordonnée ou autonome. Le travailleur à temps partiel, en outre, ne doit pas recevoir un traitement moins favorable par rapport au travailleur à temps plein comparable, c'est à dire plus exactement celui encadré dans le même niveau en vertu des critères de classification établis par les conventions collectives, pour la seule raison de



travailler à temps partiel. L'application du principe de non-discrimination comporte, aussi, que le travailleur à temps partiel bénéficie des mêmes droits qu'un travailleur à temps plein comparable en particulier en ce qui concerne le montant de la rétribution horaire; la durée de la période d'essai et des vacances annuelles; la durée de la période d'abstention obligatoire et facultative pour maternité; la durée de conservation de l'emploi même après une maladie; accidents du travail, maladies professionnelles; l'application des normes de tutelle de la santé et sécurité des travailleurs dans les lieux de travail; la participation aux initiatives de formation professionnelle organisées par l'employeur; l'accès aux services sociaux de l'entreprise; les critères de calcul des compétences indirectes et différées prévues par les contrats collectifs de travail; les droits syndicaux, y compris ceux dont au titre III de la loi 20 mai 1970, n.300, et modifications successives.

En outre, le refus d'un travailleur de transformer son propre rapport de travail de temps plein à temps partiel, ou son propre rapport de travail de temps partiel à temps plein, ne constitue pas un motif justifié de licenciement.

En cas d'engagement de personnel à temps plein l'employeur doit reconnaître un droit de priorité en faveur des travailleurs engagés à temps partiel dans l'activité auprès de l'unité productive située dans les 50 km de l'unité intéressée à l'engagement programmé, destinés aux mêmes fonctions ou aux fonctions équivalentes, avec une attention particulière par rapport à celles qui prévoient un engagement en donnant la priorité à ceux qui, déjà subordonnés, avaient transformé le rapport de travail de temps plein à temps partiel. À égalité de conditions, le droit de priorité dans l'engagement à temps plein pourra être interprété prioritairement par les travailleurs qui ont à leur charge une famille plus nombreuse.

La loi n.30/2003 a attribué au Gouvernement la délégation d'adopter un ou plusieurs décrets législatifs apportant des normes pour promouvoir le recours aux prestations de travail à temps partiel. Parmi les principes et les critères directifs identifiés par la loi en question, il faut compter les suivants :

- facilité du recours aux prestations de travail supplémentaire dans les hypothèses de travail à temps partiel soi-disant horizontal, dans les cas et selon les modalités prévues par des contrats collectifs stipulés par les associations des donneurs et prêteurs de travail comparativement plus représentatifs à l'échelle nationale ou territoriale;
- facilité du recours aux formes flexibles et élastiques de travail à temps partiel dans les hypothèses de travail à temps partiel soi-disant vertical et mixte ;
- extension des formes flexibles et élastiques même aux contrats à temps partiel à durée déterminée;
- intégrale extension au secteur agricole du travail à temps partiel.

Le Décret législatif 276/2003 a introduit des considérables modifications à la discipline du rapport de travail à temps partiel orientées à favoriser le recours à cette typologie contractuelle, surtout pour les catégories les plus faibles autrement exclues du marché du travail (femmes, jeunes à la recherche de premier emploi et personnes âgées). Ces modifications sont obtenues principalement grâce à une nouvelle réglementation des instruments de flexibilité du rapport à temps partiel, à travers la valorisation du rôle de l'autonomie collective et, ci celle-ci n'est pas présente, de l'autonomie individuelle, restant

inchangé le respect de standards minimums de tutelle du travail conformément aux prévisions de la directive 97/81/CE.

Comme surexposé, l'arrêté en question prévoit une **plus grande flexibilité** dans la gestion de l'horaire de travail et **moins de contraintes** pour la demande de prestations de travail supplémentaire, travail extraordinaire et pour la stipulation de clauses flexibles ou élastiques. Les contrats collectifs doivent établir les limites, les causes (pour le travail supplémentaire), les conditions et les modalités (pour le travail flexible et élastique) et les sanctions liées au recours au travail supplémentaire, élastique et flexible.

On notera en particulier les points exposés ci-après.

- **Travail supplémentaire** : le travail supplémentaire consiste en prestations de travail horaire établi dans le contrat de travail à temps partiel horizontal (même à durée déterminée) mais dans les limites du temps plein; quand le temps plein n'a pas été atteint il est admissible même dans le temps partiel vertical ou mixte. Il n'est pas plus nécessaire de respecter la limite maximale du 10% des heures travaillées et, en cas de dépassement des limites, a été supprimée la sanction légale de la majoration du 50%. Dans l'attente que les contrats collectifs établissent d'autres limites maximales, il est nécessaire d'obtenir l'accord du travailleur. Le défaut d'accord ne constitue jamais un motif justifié de licenciement. Les conventions collectives fixent également le traitement économique pour les heures de travail supplémentaire.
- **Travail extraordinaire** : Il s'agit d'une prestation de travail en dehors du normal horaire *full time*. Le déroulement de prestations de travail extraordinaire n'est autorisé que pour le contrat de travail à mi-temps de type vertical ou mixte, même à temps déterminé.
- **Travail de type élastique** : il s'agit d'une prestation de travail pour des périodes de temps *supérieures* par rapport à celles définies dans le contrat de travail à temps partiel vertical ou mixte à la suite de la stipulation de clauses élastiques.
- **Travail flexible** : il s'agit d'une prestation de travail pour des périodes de temps *différents* par rapport à celles définies dans le contrat de travail à temps partiel et des trois typologies à la suite de la stipulation de clauses flexibles. Le travail en équipes n'intègre pas une clause flexible.

Les **clauses élastiques et flexibles** peuvent être stipulées même pour les contrats à durée déterminée. La disponibilité du travailleur à effectuer du travail flexible et élastique doit résulter d'un pacte écrit et, sauf différents accords entre les parties, une période de préavis d'au moins deux jours de travail de la part de l'employeur est demandée. Lorsqu'il n'y a pas de dispositions dans les conventions collectives l'employeur et les travailleurs peuvent s'accorder directement sur des clauses flexibles et élastiques.

La réforme du marché du travail (Loi 14 février 2003, n. 30; Décret Législatif 276/2003) a prévue de nouvelles typologies de travail, en mesure de satisfaire les exigences de flexibilité de l'horaire de travail, telles que : *le travail sur appel ou intermittent, le 'travail sur projet', le travail 'partagé'*. Le travail soi-disant sur appel ou intermittent et le travail 'partagé' sont considérés comme des typologies de travail subordonné et rentrent, donc, dans les limites d'application du décret de Loi n. 66/2003 en ce qui concerne l'organisation

de l'horaire de travail. Le travail sur projet, étant que rapportable à une typologie de travail autonome, comme de suite mieux spécifié, ne rentre pas dans ce cadre d'application.

Le contrat de travail **intermittent (ou sur appel)** est un contrat de travail au moyen duquel un travailleur se met à disposition de l'employeur pour effectuer certaines prestations ayant un caractère discontinu ou intermittent (identifiées par la négociation collective nationale ou territoriale) ou pour effectuer des prestations dans déterminés périodes dans l'arc de la semaine, du mois ou de l'année (par ex. vacances d'été, vacance de Pâques ou de Noël), comme prévu par le décret Loi 276/2003. Ce contrat peut être stipulé à durée déterminée ou indéterminée. Il doit avoir la forme écrite et contenir l'indication d'une série d'éléments tels que : durée, des hypothèses qui en permettent la stipulation, le lieu, la modalité de la disponibilité, le préavis relatif, le traitement économique et normatif pour les prestations exécutées, le montant de l'éventuelle indemnité de disponibilité, les temps et la modalité de paiement, la forme et la modalité de la demande de l'employeur, modalité de la prestation, les mesures éventuelles de sécurité spécifique. Il n'est pas possible de faire appel au travail intermittent ni dans le cas de substitution de travailleurs en grève ni dans celui de recours, dans les six mois précédents, à une procédure de licenciement collectif ou bien de suspension ou réduction d'horaire avec l'Allocation de Chômage Partiel, pour les mêmes unités productives et/ou des fonctions dont se rapporte le contrat de travail intermittent. Au travailleur intermittent doit être assuré un traitement économique égal à celui qui revient de droit aux travailleurs d'égaux niveau et fonction, bien que reproportionné sur la base de l'activité réellement développée. Pour les périodes d'inactivité, et seulement dans le cas où le travailleur a été obligé à répondre immédiatement à l'appel, il a le droit à une indemnité mensuelle, divisible pour les quotas horaires. Elle est établie par les conventions collectives et ne revient pas dans la période de maladie ou bien si une autre cause, telle à rendre impossible de répondre à l'appel, se vérifie. Le refus de répondre à l'appel sans motif justifié peut comporter la résolution du rapport, la restitution de la quota d'indemnité de disponibilité rapportée à la période successive au refus injustifié et le dédommagement, dont la mesure est prédéterminée dans les conventions collectives ou, le cas échéant, dans le contrat de travail. Les cotisations relatives à l'indemnité de disponibilité doivent être versées dans leur montant effectif en dérogation à la réglementation en matière de cotisation minimale.

Le contrat de travail **sur projet** est un contrat de collaboration coordonnée et continue caractérisé par la fait d'être rapportable à un ou plusieurs projets spécifiques ou programmes de travail ou phases de ce dernier et d'être géré d'une manière autonome par le collaborateur en fonction du résultat, dans le respect de la coordination avec l'organisation du commettant et indépendamment du temps utilisé pour l'accomplissement de l'activité de travail.

Ce contrat peut être stipulé par tous les travailleurs et dans tous les secteurs d'activité, avec les **exclusions** suivantes:

- agents et représentants de commerce

- ceux qui exercent des professions intellectuelles pour lesquelles est nécessaire l'inscription à des spécifiques tableaux professionnels
- composants des organes d'administration et contrôle des sociétés
- participants à collèges et commissions (y compris les organismes de nature technique)
- retraités après avoir atteint l'âge de 65 ans
- les athlètes qui effectuent des prestations sportives en régime d'autonomie, même dans la forme de collaboration coordonnée et continue
- des collaborations coordonnées et continues de type occasionnel "minimum", ou bien de durée non supérieure à 30 jours avec un seul commettant, et pour une rémunération annuelle qui ne dépasse pas les 5.000 € avec le même commettant
- les rapports de collaboration avec l'administration publique
- les rapports et les activités de collaboration coordonnée et continue de toute façon effectués et utilisés pour fins institutionnelles en faveur d'associations et de sociétés sportives amateurs affiliées aux fédérations sportives nationales et aux organismes de promotion sportive reconnues par le CONI (Comité Olympique National Italien).

Celui-ci, en outre, doit être rédigé sous forme écrite et indiquer les éléments suivants:

- la durée des prestations de travail: peut être déterminée (indiquée spécifiquement) ou déterminable puisque le rapport reste en vigueur jusqu'à ce que le projet, le programme ou la phase de travail n'a pas été réalisé
- identification et description du contenu qui caractérise le projet ou programme de travail ou phase de celui-ci
- la somme correspondante et les critères pour sa détermination, les temps et les modalités de paiement, la discipline des remboursements de frais
- les formes de coordination entre travailleur sur projet et commettant sur l'accomplissement (même temporel) des prestations de travail
- éventuelles mesures pour la tutelle de la santé et sécurité du collaborateur sur projet (au-delà de celles prévues dans l'application des normes relatives à l'hygiène et sécurité du travailleur dans le milieu de travail).

Le contrat termine quand le projet, le programme ou la phase de travail sont réalisés. La renonciation anticipée peut arriver par juste cause ou sur la base des modalités prévues par les parties dans le contrat individuel.

La rémunération doit être proportionnée à la quantité et qualité du travail exécuté et doit tenir compte des rémunérations normalement payées pour des prestations de travail autonome analogues dans le lieu d'accomplissement du contrat.

Il faut souligner, en outre, que le décret législatif 276/2003 prévoit une plus grande tutelle, par rapport aux collaborations coordonnées et continues, du travailleur en cas de maladie, accident et grossesse. En effet, la maladie et l'accident du travailleur comportent seulement la suspension du rapport qui n'est toutefois pas prorogé et cesse à l'échéance indiqué dans le contrat ou à la fin du projet, programme ou phase de travail. Le commettant peut, de toute manière, résilier si la suspension se prolonge pour une période supérieure à un sixième de la durée établie dans le contrat (lorsque déterminée) ou bien

supérieur à 30 jours pour les contrats de durée déterminable. La grossesse comporte la suspension du rapport et sa prorogation pour ultérieurs 180 jours.

Pour le travailleur, enfin, ont été prévus la faculté du déroulement de son activité pour plusieurs commettants (sauf différente prévision du contrat individuel) et le droit à être reconnu l'auteur de l'invention faite dans le déroulement du travail sur projet.

Le **travail partagé** (*job sharing*) est un rapport de travail spécial, au moyen duquel deux travailleurs se chargent solidairement l'accomplissement d'une exclusive et identique obligation de travail. La solidarité concerne la modalité temporelle d'accomplissement des prestations dans le sens que les travailleurs peuvent gérer d'une manière autonome et avec discrétion la répartition de l'activité de travail et effectuer des substitutions entres-eux. Tous les deux sont directement et personnellement responsables de l'accomplissement de l'obligation. Cette forme contractuelle a l'objectif de concilier les temps de travail et de vie, à travers de nouvelles opportunités d'équilibrage entre les exigences de flexibilité des entreprises et les exigences des travailleurs.

Le contrat de travail partagé peut être stipulé par tous les travailleurs et par tous les employeurs, à l'exception de l'administration publique. Par rapport à ce que prévu dans la réglementation précédente (circulaire n. 43/1998 du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale), la véritable nouveauté du contrat de travail partagé prévu par le décret législatif 276/2003 consiste à avoir limité la possibilité de gérer le travail solidairement à deux travailleurs.

Ce contrat, à des fins probatoires, doit être rédigé sous forme écrite et contenir les indications suivantes :

- le pourcentage et la répartition temporelle du travail journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel que on prévoit sera effectué par chacun des deux travailleurs, selon les accords intervenus entre eux et restant inchangée la possibilité pour les travailleurs de déterminer, dans n'importe quel moment, la substitution entre eux ou la modification par consentement mutuel de la distribution de l'horaire de travail (qui doit être communiqué a l'employeur avec cadence au moins hebdomadaire, afin de certifier les absences)
- le lieu de travail, ainsi que le traitement économique et normatif qui revient de droit à chaque travailleur
- les mesures de sécurité spécifiques éventuelles pour l'activité de travail développée.

Le rapport de travail peut être stipulé à terme ou à durée indéterminée.

En ce qui concerne le traitement économique, reste en vigueur le principe de la parité de traitement par rapport aux travailleurs d'égal niveau et fonction. Le traitement est, de toute façon, proportionné sur la base des prestations de travail effectivement exécutées.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la répartition de l'activité établie par les deux travailleurs.

Pour ce qui est de la Sécurité Sociale, les travailleurs partagés sont assimilés aux travailleurs à temps partiel, mais le calcul des prestations et des cotisations devra être effectué mois par mois, sauf verser la différence pour l'effectif déroulement des prestations de travail.

En cas de démissions ou licenciement d'un des deux travailleurs, le rapport se termine aussi à l'égard de l'autre partie, mais l'employeur peut demander à l'autre travailleur de transformer le rapport en un contrat de travail subordonné à temps plein ou partiel. L'employeur peut refuser l'accomplissement d'un sujet tiers.

La réalisation et la réglementation du travail réparti sont liées à la négociation collective. En absence de contrats collectifs, s'applique la réglementation générale du travail subordonné puisque également compatible avec la nature du rapport de travail reparti.

## §. 2

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail dans les jours considérés fériés aux effets de la loi 27.5.1949 n. 260, encore en vigueur, comme modifié par la loi n.54/57 et du D.P.R. 792/85. La loi n° 260/1949 établit que les employeurs publics et privés doivent payer les jours fériés aux travailleurs rétribués pas en mesure fixe mais, par rapport aux heures qu'ils travaillent la normale rétribution de fait journalière, y compris chaque élément accessoire. La normale rétribution sera augmentée de 1/6 de l'horaire hebdomadaire contractuel ou, le cas échéant, de celui prévu par la loi. Pour les travailleurs rétribués au travail à la pièce, à commission ou avec d'autres formes de rémunérations mobiles, on calculera la valeur des quotas mobiles sur la moyenne horaire des quatre dernières semaines.

Aux travailleurs non rétribués en mesure fixe qui prêtent leur activité dans les jours fériés est due, au-delà la normale rétribution de fait journalier, y compris chaque élément accessoire, la rétribution pour les heures de travail effectivement prêtées, avec la majoration pour le travail férié.

Aux salariés rétribués en mesure fixe qui prêtent leur activité dans les jours fériés est due, au-delà la normale rétribution globale de fait journalière, y compris de tous les éléments accessoires, la rétribution pour les heures de travail effectivement prêtées, avec la majoration pour le travail férié. Le jour férié tombant un dimanche, les travailleurs auront le droit, au-delà la normale rétribution globale de fait journalière, y compris des éléments accessoires, d'une ultérieure rétribution correspondante au montant journalier.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, il est opportun de souligner qu'ils ont les mêmes droits et devoirs de tous les travailleurs subordonnés. Donc, d'une manière analogue aux vacances, aux anciennes fêtes devenues des jours ouvrables et aux congés rétribués qui ont été repropotionnés sur la base des journées travaillées pendant l'année, seront fixés de nouveaux paramètres aussi aux majorations de la rétribution prévues dans le cas d'activité de travail prêtée pendant les journées fériées.

### §. 3

#### Questions A, C.

L'art. 10 du décret législatif n° 66/03 a établi que le travailleur a droit à une période annuelle de congés rétribués pas inférieure à quatre semaines. Les conventions collectives de travail peuvent fixer des mesures d'amélioration. Différemment de la discipline antécédente la susdite période minimum de quatre semaines ne peut pas être remplacée par une indemnité pour congé annuel non jouie sauf le cas de résolution du rapport de travail. De toute évidence, si le contrat prévoit pour le travailleur le droit à une période de congé de plus de quatre semaines, la période ultérieure pourra être objet de renoncement contre une rémunération. Si possible la période de vacances doit être continue. Certains contrats collectifs élèvent la durée annuelle des vacances à 5 ou 6 semaines, comme dans le cas du Contrat Collectif National du secteur caoutchouc/plastique ou métallurgistes ou des graphiques éditoriaux.

#### Question B

Dans les périodes d'accident ou maladie les congés sont pourtant accumulés par le travailleur alors que la maladie intervenue pendant les vacances interrompt les congés, comme déjà indiqué dans le précédent rapport.

\* \* \*

Relativement à ce que demandé par le Comité européen des droits sociaux dans les conclusions 2003, à propos de la possibilité pour les maritimes de différer les congés annuelles, entièrement ou partiellement, à l'année suivante et obtenir une rémunération pour compenser les congés annuels dont ils n'ont pas bénéficié pour des raisons de service, on relève ce qui suit.

Le fractionnement des vacances en deux périodes et le renvoi des mêmes entièrement ou partiellement à l'année successive doit être motivé par des exigences de service, comme prévu par les conventions collectives nationales de travail.

Les conventions collectives nationales prévoient, en outre, la possibilité que, pour des raisons de service indispensables, les congés annuels peuvent être remplacés avec une indemnité établie par les conventions mêmes.

#### Questions D, E

D'après le décret législatif n° 66 aucune dérogation à la discipline indiquée par le susdit article 10 est prévue.

Le Décret législatif 66/2003 a un cadre d'application générale, à défaut de conventions collectives contenant des prévisions d'amélioration. De ce fait, ne reste pas aucun espace pour la coutume dans le secteur considéré, du moment que les dispositions sur la loi en

général (Art. 1 e 8), en mentionnant les usages entre les sources du droit, leur reconnaissent une efficacité normative tout à fait résiduelle (en effet leur efficacité est seule dans les matières qui ne sont pas disciplinées par la loi et par les règlements; dans celles déjà disciplinées par ces dernières sources, au contraire, elles peuvent avoir effet seulement puisque rappelés de ces dernières).

#### §. 4

En confirmant ce qu'on a communiqué dans le précédent Rapport à l'article 2 § 4, on remarque –à propos de ce que le Comité a observé dans les susdites conclusions - que, dans notre pays, a été abandonnée la modalité de la protection des travailleurs à travers la "monétisation du risque".

On a, en effet, privilégié la volonté d'atteindre la réduction des risques à la source au moyen de l'adoption de technologies avancées comme prévue par l'article 2087 c.c., et avec la conséquente diminution du risque résiduel en favorisant l'adoption de mesures de protection collective par rapport à celles identifiées et agissant sur l'organisation du travail et avec l'adoption de méthodes de travail appropriées (voir art. 3 du Décret législatif N° 626/1994).

Toutefois, dans le cas de **personnel de toute façon soumis au risque de radiations ionisantes**, le D.P.R. 27 mars 1969, n° 130 "État juridique des salariées des organismes hospitaliers", publié dans le Journal Officiel (J.O.) n° 104 du 23.4.1969, à l'art. 36 (congé ordinaire), alinéa 5, prévoit que pour lesdits travailleurs la période de congé soit augmentée de 15 jours. Successivement, on a jugé nécessaire de mieux identifier à quels opérateurs sanitaires revient ce congé ordinaire additionnel. En effet, à l'art. 5 de la loi financière pour l'année 1995 a été clairement établi que tel congé revient aux catégories suivantes :

1. aux techniciens sanitaires de radiologie médicale et médecins spécialistes en radiodiagnostic, radiothérapie et médecine nucléaire;
2. aux opérateurs sanitaires qui effectuent habituellement leur spécifique activité professionnelle en zone contrôlée.

Donc, les Contrats Collectifs de Travail du compartiment de santé sont alignés à la susdite loi.

En plus du congé en question au susdit personnel revient l'indemnité de risque des radiations, prévu par la loi 27 octobre 1988, n° 460, "Modifications et intégrations à la loi 28 mars 1968, n. 416, concernant l'institution de l'indemnité de risque des radiations pour les techniciens de radiologie médicale".

Il faut, enfin, remarquer qu'à part l'interdiction pour l'employer d'utiliser les mineurs et les femmes enceintes dans des travaux dangereux et insalubres, aux sens du Décret 151/2001, pour les travailleurs destinés à des travaux définis pénibles (voir Décret 374/1993 et D.M. 19 mai 1999 - qui sont annexés en copie pour toute utilisation) est reconnu le



bénéfice de la réduction des requis d'âge d'état civil et de cotisation aux fins de leur mise à la retraite.

### Question A

En voie préliminaire on observe que les *mesures générales de tutelle des travailleurs* prévues par la réglementation en vigueur (art. 3 du Décret n. 626/94) disposent l'abattement du risque à la source et, si ceci n'est pas possible, sa réduction au minimum. En particulier il faut définir :

- a) évaluation des risques pour la santé et la sécurité ;
- b) élimination des risques face aux connaissances acquises sur la base du progrès technique et, si ceci il n'est pas possible, leur réduction au minimum ;
- c) réduction des risques à la source ;
- d) programmation de la prévention en visant à un ensemble qui complète de manière cohérente dans la prévention les conditions techniques productives et d'organisation de l'entreprise ainsi que l'influence des facteurs de l'environnement de travail;
- e) substitution de ce qui est dangereux avec ce qui ne l'est pas, ou est moins dangereux;
- f) respect des principes ergonomiques dans la conception des postes de travail, dans le choix des équipements et dans la définition des méthodes de travail et production, pour atténuer le travail monotone et répétitif ;
- g) priorité des mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- h) limitation au minimum du nombre des travailleurs qui sont, ou qui peuvent être, exposés au risque;
- i) utilisation limitée des agents chimiques, physiques et biologiques, sur les lieux de travail ;
- l) contrôle sanitaire des travailleurs en fonction des risques spécifiques ;
- m) éloignement du travailleur de l'exposition au risque, pour des raisons sanitaires qui le regardent ;
- n) mesures concernant l'hygiène ;
- o) mesures de protection collective et individuelle ;
- p) mesures d'urgence à réaliser en cas de premier secours, de lutte anti-incendie, d'évacuation des travailleurs et de danger grave et immédiat ;
- q) utilisation de signaux d'avertissement et de sécurité ;
- r) entretien régulier des milieux, des équipements, des machines et installations, avec particulière précaution aux dispositifs de sécurité conformément à l'indication des fabricants ;
- s) information, formation, consultation et participation des travailleurs ou bien de leurs représentants, sur les questions concernant la sécurité et la santé sur les lieux de travail ;
- t) instructions adaptées aux travailleurs.

En particulier, des obligations spécifiques sont ultérieurement prévues par l'art. 4 à la charge de l'employeur, des dirigeants et du personnel préposé:

a) l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé pendant le travail, dans laquelle sont spécifiés les critères adoptés pour l'évaluation même ;

b) la rédaction des documents d'évaluation des risques contenant une relation sur l'évaluation des risques et l'identification des relatives mesures de prévention et de protection et des dispositifs de protection individuelle ;

Au plan général, en ce qui concerne au contraire la sécurité et la santé pour les travailleurs exposés aux agents physiques, chimiques et biologiques, la réglementation en vigueur prévoit en outre des **mesures supplémentaires spécifiques**, (Titre VII, Titre VII-bis et VIII du Décret 626/94 et Décret législatif n. 277/91) tel que le respect des valeurs limite d'exposition professionnelle (Annexe VIII-bis du Décret Législatif n. 626/94 et Chapitre IV du Décret Législatif n. 277/91) et l'usinage en cycle fermé pour les substances cancérogènes ou mutagènes.

### Question B

Pour ce qui est des *occupations considérées dangereuses ou insalubres et sa relative liste*, on remarque que ces activités ont été identifiées pour les *mineurs (Annexe I introduit par l'art. 15 du Décret Législatif n. 345/99*, qui a modifié la loi n° 977/67) et pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (*Annexes A, B et C au Décret Législatif N° 151/2001*).

Donc, on indique de suite les annexes susmentionnées :

**MINEURS** : Annexe I au décret législatif 4.8.1999, n° 345 :

I. Fonctions qui exposent aux suivants agents :

1. Agents physiques :

a) atmosphère à la pression supérieure à celle retenue naturelle, par exemple dans des récipients sous pression, immersion sous-marine et en considérations des dispositions de l'arrêté du Président de la République 20 mars 1956, n° 321 ;

b) bruits dont l'exposition est supérieure à la valeur prévue par l'art. 42, alinéa 1, du décret législatif 15 août 1991, n° 277.

2. Agents biologiques:

a) agents biologiques des groupes 3 et 4, aux termes du titre VIII du décret législatif n° 626 de 1994 et de ceux génétiquement modifiés du groupe II aux termes des arrêtés législatifs 3 mars 1993, n° 91 et n° 92.

### 3. Agents chimiques:

- a) substances et préparations classifiées toxiques (T), très toxiques (T+), corrosives (C), explosives (E) ou extrêmement inflammables (F+) aux termes du décret législatif 3 février 1997, n° 52, et successives modifications et intégrations et du décret législatif 16 juillet 1998, n° 285 ;
- b) substances et préparations classifiées nocives (Xn) aux termes des décrets législatifs dont au point 3 a) et comportant un ou plusieurs risques décrits par les phrases suivantes :
  - 1) danger d'effets irréversibles très graves (R39) ;
  - 2) possibilité d'effets irréversibles (R40) ;
  - 3) peut provoquer une sensibilisation par inhalation (R42);
  - 4) peut provoquer une sensibilisation au contact de la peau (R43);
  - 5) peut provoquer des altérations génétiques héréditaires (R46);
  - 6) danger de graves dommages pour la santé en cas d'exposition prolongée (R48) ;
  - 7) peut réduire la fertilité (R60) ;
  - 8) peut nuire aux enfants pas encore nés (R61) ;
- c) substances et préparations classifiées irritantes (Xi) et comportant un ou plusieurs risques décrits par les phrases suivantes :
  - 1) peut provoquer une sensibilisation par inhalation (R42);
  - 2) peut provoquer une sensibilisation au contact de la peau (R43);
- d) substances et préparations relatives au titre VII du décret législatif n° 626 de 1994 ;
- e) plomb et composés ;
- f) amiante.

### II. Procédés et travaux :

- d) Procédés et travaux relatifs à la pièce jointe VIII du décret législatif n° 626 de 1994.
- 2) Travaux de fabrication et de manipulation de dispositifs, engins et objets divers contenant des explosifs et en considération des dispositions dont à l'arrêté au décret du Président de la République 19 mars 1956, n° 302.
- 3) Travaux dans les ménageries où se trouvent des animaux féroces ou vénéneux ainsi que mener et panser les taureaux et les étalons.
- 4) Travaux d'abattoir.
- 5) Travaux comprenant la manipulation de matériels de production, d'emmagasinage ou d'emploi de gaz comprimés, liquides ou en solution.
- 6) Travaux sur cuves, bassins, réservoirs, bonbonnes ou bouteilles contenant des agents chimiques cités au point I.3.
- 7) Travaux comportant des risques d'écroulement et installations de démontage d'armures extérieures et intérieurs aux constructions.
- 8) Travaux comportant des risques électriques à haute tension comme définis par l'art. 268 décret du Président de la République 27 avril 1955, n° 547.
- 9) Travaux dont le rythme est déterminé par la machine et qui sont rétribués à la pièce.
- 10) Activités en contact avec les fours à température supérieure à 500 °C, par exemple ceux pour la production de fonte, ferroalliages, fer ou acier ; opérations de démolition, reconstruction et réparation des mêmes ; travaux aux laminoirs.

- 11) Travaux dans les fonderies.
- 12) Procédés électrolytiques.
- 13) Production de caoutchouc synthétique ; usinage du caoutchouc naturel et synthétique.
- 14) Production des métaux ferreux et non ferreux et leurs alliages.
- 15) Production et travail du soufre.
- 16) Travaux d'excavation, y compris les opérations d'extraction du matériel, de la mise en place et démontage des armures, de conduction et manœuvre des moyens mécaniques, de coupure de bloc de pierre.
- 17) Travaux ayant lieu dans les galeries, carrières, mines, tourbières et industrie d'extraction en général.
- 18) Travail mécanique des minéraux et des roches, limitativement à des phases de coupe, concassage, pulvérisation, criblage à sec des produits pulvérulents.
- 19) Travail des tabacs.
- 20) Travaux de construction, transformation, réparation, entretien et de démolition des bateaux, mis à part les travaux exécutés dans les ateliers à terre.
- 21) Production de chaux ventilée.
- 22) Travaux qui exposent à des risques silicotiques.
- 23) Manœuvre d'appareils pour le soulèvement à traction mécanique, exception faite pour les ascenseurs et les monte-charge.
- 24) Travaux dans les puits, citernes et milieux assimilables.
- 25) Travaux dans les chambres frigorifiques.
- 26) Travaux, production et manipulation entraînant l'exposition à des produits pharmaceutiques.
- 27) Conduite de véhicules de transport et de machines opératrices autotractées à propulsion mécanique ainsi que les activités de nettoyage et de service des moteurs et des organes de transmission qui sont sur les motos.
- 28) Opérations de métallisation à jet.
- 29) Élagage et abattement des arbres.
- 30) Nettoyage de cheminées et foyers dans les installations de combustion.
- 31) Ouverture, battage, cardage et nettoyage des fibres textiles, du crin végétal et animal, des plumes et des poils.
- 32) Production et travail des fibres minérales et artificielles.
- 33) Triage et trituration des chiffons et du papier usé.
- 34) Travaux pour lesquels est nécessaire l'utilisation de marteaux pneumatiques, meules à arbre flexible et autres instruments vibrants; usage de pistolets pour le fixage des clous à grande puissance.
- 35) Production de poudres métalliques.
- 36) Soudure et découpage des métaux avec arc électrique ou avec flamme oxhydrique ou oxyacétylénique.
- 37) Travaux de boucherie impliquant l'utilisation d'ustensiles coupants, scies et machines de triage.

***TRAVAILLEUSES ENCEINTES, ACCOUCHÉES OU ALLAITANTES***

*Annexes A, B et C au Décret Législatif n° 151/2001*

*Annexe A* (Article 5 du décret du Président de la République 25 novembre 1976, n. 1026)

Liste des travaux fatigants, dangereux et insalubres

Interdiction de transporter, soit manuellement avec les bras et les épaules, soit avec des charrettes à roues sur route ou sur guide, et de soulever des poids, y compris le chargement et déchargement et n'importe quelle autre opération liée (art. 7, I alinéas, du Décret Législatif n. 151 mentionné).

Les travaux fatigants, dangereux et insalubres, interdits aux sens du même article, sont les suivants:

- A) ceux prévus pour les mineurs (cités plus haut) ;
- B) ceux indiqués dans le tableau annexé à l'arrêté au décret du Président de la République 19 mars 1956, n° 303, pour lesquels les visites médicales préventives et périodiques sont obligatoires :
  - durant la période de gestation et pour 7 mois après l'accouchement ;
- C) ceux qui exposent à la silicose et à l'asbestose, ainsi que d'autres maladies professionnelles dont aux annexes 4 et 5 de l'arrêté du décret du Président de la République 30 juin 1965, n.1124, et ses modifications successives : durant la période de gestation et jusqu'à 7 mois après l'accouchement ;
- D) les travaux impliquant l'exposition aux radiations ionisantes : durant la période de gestation et pour 7 mois après l'accouchement ;
- E) les travaux sur les échelles et les échafaudages mobiles et fixes : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;
- F) les travaux de manœuvres lourds : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;
- G) les travaux impliquant une station debout prolongée pour plus de la moitié de l'horaire ou qui obligent à une position particulièrement fatigante, pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;
- H) les travaux avec machine déplacée à la pédale, ou commandée à la pédale, quand le rythme du mouvement soit fréquent, ou a besoin d'un effort considérable : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;
- I) les travaux avec des machines secouantes ou avec des outils qui transmettent de hautes vibrations : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;
- L) les travaux d'assistance et soin des malades dans les sanatoriums et dans les pavillons pour maladies infectieuses et pour les maladies nerveuses et mentales:
  - durant la période de gestation et pour 7 mois après l'accouchement ;
- M) les travaux agricoles impliquant la manipulation et l'utilisation de substances toxiques ou autrement nocifs dans le fumage du terrain et dans le soin du bétail : durant la période de gestation et pour 7 mois après l'accouchement ;

N) les travaux de désherbage et transplantation du riz : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail ;

O) les travaux à bord des bateaux, des avions, des trains, des autobus et de n'importe quel autre moyen de communication en mouvement : pendant la gestation et jusqu'à la fin de la période d'interdiction du travail.

**Annexe B** (Décret législatif 25 novembre 1996, n. 645, annexe 2)

Liste non exhaustive d'agents et conditions de travail dont à l'art. 7

A. Travailleuses enceintes dont à l'art. 6 du texte unique.

1. Agents:

a) agents physiques : travail en atmosphère de surpression élevée, par exemple dans les chambres sous pression, immersion sous-marine ;

b) agents biologiques : toxoplasme ; virus de la rubéole, à moins qu'il est prouvé que la travailleuse est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunisation ;

c) agents chimiques : le plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents peuvent être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail ; travaux souterrains dans les mines.

B. Travailleuses dans la période suivante à l'accouchement dont à l'art. 6 du texte unique.

1. Agents :

a) agents chimiques : le plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents peuvent être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail ; travaux souterrains dans les mines

**Annexe C** (Arrêté législatif 25 novembre 1996, n. 645, annexe 1)

Liste non exhaustive d'agents procédés d'agents, des procédés et des conditions de travail dont à l'art. 11

A. Agents.

1. Agents physiques, lorsqu'ils sont considérés en tant qu'agents impliquant des lésions du fœtus et/ou risquent de provoquer le détachement du placenta, en particulier :

a) des coups, des vibrations mécaniques ou des mouvements ;

b) déplacement manuel de charges lourdes impliquant des risques, surtout dorsolombaires ;

c) bruit ;

d) radiations ionisantes ;

e) radiations non ionisantes ;

f) sollicitations thermiques;

g) mouvements et positions de travail, déplacements, soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement, fatigue mentale et physique et autres inconvénients physiques liés à l'activité effectuée par les travailleuses dont à l'art. 1.

#### 2. Agents biologiques.

Agents biologiques des groupes de risque de 2 à 4 conformément à l'art. 75 du décret législatif 19 septembre 1994, n. 626, et successives modifications et intégrations, dans la mesure où est connu que ces agents ou les thérapies qu'ils rendent nécessaires mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant qui va naître, à la condition qu'ils ne résultent pas encore dans l'annexe II.

#### 3. Agents chimiques.

Les agents chimiques suivants, dans la mesure où est connu que ces agents mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant qui va naître, à la condition qu'ils ne résultent pas encore dans l'annexe II.

a) substances étiquetées R 40; R 45; R 46 et R 47 conformément à la directive n° 67/548/CEE, à la condition qu'ils ne résultent pas encore dans l'annexe II ;

b) agents chimiques qui résultent dans l'annexe VIII du décret législatif 19 septembre 1994, n. 626, et successives modifications et intégrations ;

c) mercure et ses dérivés ;

d) médicaments antimétaboliques ;

e) monoxyde de carbone ;

f) agents chimiques dangereux d'absorption cutanée prouvée.

#### B. Procédés.

Processus industriels qui résultent dans l'annexe VIII du décret législatif 19 septembre 1994, n. 626, et successives modifications et intégrations.

#### C. Conditions de travail.

travaux souterrains dans les mines.

À propos de la **Question C**, on remarque que le contenu de cette demande est superposable à ce qu'exposé pour la question A.

## §. 5

### Questions A,B

L'art. 9 du décret législatif 66 établit que chaque travailleur a le droit tous les sept jours à une période de repos d'au moins 24 heures consécutives, normalement coïncidentes avec le dimanche, à cumuler avec les heures de repos journalier.

Pour les activités suivantes des exceptions sont prévues:

- les activités de travail posté chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut pas jouir, entre la fin du service d'une équipe et le début de l'équipe successive, de périodes de repos journalier ou hebdomadaire;

- les activités caractérisées par des périodes de travail réparties pendant la journée ;
- pour le personnel travaillant dans le secteur des transports par chemin de fer : les activités discontinues; le service effectué sur les trains ; les activités liées avec les horaires du transport par chemin de fer assurant la continuité et la régularité du trafic ferroviaire ;
- les contrats collectifs peuvent établir des prévisions différentes, dans le respect des conditions prévues par l'article 17, alinéa 4.

Le repos de 24 heures consécutives peut être fixé dans un jour différent du dimanche et peut être réalisé en établissant des roulements entre le personnel intéressé à des modèles techniques-d'organisations de système de roulement particulier ou bien préposé aux activités ayant les caractéristiques suivantes:

- des opérations industrielles pour lesquelles on utilise des fours à combustion ou à énergie électrique pour la gestion de processus caractérisés par la continuité des combustions et opérations liées, ainsi que des activités industrielles à haute absorption d'énergie électrique et opérations liées ;
- des activités industrielles dont le processus demande, entièrement ou partiellement, un déroulement continu pour des raisons techniques ;
- des industries saisonnières pour lesquelles on a des motifs d'urgence concernant la matière première ou le produit du point de vue de leur détérioration et de leur utilisation, y compris les industries qui traitent des matières premières de facile déperissement et dont la période d'usinage s'effectue dans l'arc de non plus que trois mois par année, ou bien quand dans la même entreprise et avec le même personnel sont effectuées quelques-unes des susdite activités avec une évolution globale de travail supérieure à trois mois ;
- les services et les activités dont le fonctionnement le jour de dimanche est justifié par des exigences techniques ou bien satisfait un intérêt considérable de la collectivité ou bien soit d'utilité publique ;
- des activités qui demandent l'utilisation d'installations et machineries à haute intensité de capitaux ou à haute technologie ;
- des activités à régime continu et saisonnières dont à l'article 7 de la loi 22 février 1934, n. 370;
- des activités dans le secteur du commerce indiquées aux articles 11, 12, 13 du décret législatif 31 mars 1998, n. 114.

Restent inchangées les dispositions spéciales permettant la jouissance du repos hebdomadaire dans une journée différente du dimanche.

Le personnel qui travail le dimanche a le droit à une journée de repos compensatoire et, au-delà de la normale rétribution de fait journalière, à une majoration de la rétribution, comme prévu par les Contrats Collectifs de catégorie.

## §. 6

Dans le système juridique italien aucun élément de nouveauté par rapport à ce que décrit dans le précédent rapport est présent.

Pour une meilleure information, on remarque que le décret législatif 26 mai 1997, n. 152, *"actuation de la directive 91/533/CEE concernant l'obligation de l'employeur d'informer le*



*travailleur des conditions applicables au contrat ou au rapport de travail”, s’applique soit au secteur public qu’au secteur privé.*

## §. 7

### Question A

Le travail de nuit est discipliné par le même décret législatif 66/2003 (articles 11-15).

Les définitions suivantes s’appliquent :

- La « nuit » est la période d’au moins sept heures consécutives, elle commence à minuit et se termine à 5h00 du matin ;

- « travailleur de nuit » le travailleur qui pendant la période nocturne effectue au moins trois heures de son temps de travail journalier (utilisé d’une manière normale) ou bien qui effectue pendant la période nocturne au moins une partie de son horaire de travail selon les normes définies par les contrats collectifs de travail.

Si l’accord collectif étendu ne le détermine pas, est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui effectue de nuit un nombre minimal de 80 jours de travail dans un an ; la limite minimum est reproportionnée en cas de travail à temps partiel.

Le travailleur, pour pouvoir effectuer des prestations de travail de nuit, doit être jugé apte au moyen des contrôles effectués par les structures sanitaires publiques compétentes ou par le médecin compétent. Les travailleurs de nuit, dont l’aptitude a déjà été vérifiée aux sens de loi, ne doivent pas être soumis à un nouveau contrôle.

L’état de santé des travailleurs préposés au travail de nuit doit être périodiquement vérifié. La périodicité des contrôles est identifiée par le législateur dans au moins deux ans. Les contrôles pourront être plus fréquents dans le cas où le médecin compétent a prescrit une périodicité inférieure et dans le cas où sont changés les risques liés aux travaux dont le travailleur est préposé. Ces contrôles doivent être effectués par les compétentes structures sanitaires publiques, ou par le médecin compétent dont à l’article 17 du décret législatif n. 626/1994. En tout cas pour ces contrôles l’employeur se chargera des frais relatifs.

Avec référence aux limitations concernant le travail de nuit, le décret 66/03 a établi que l’inaptitude au travail de nuit peut être vérifiée à travers les structures sanitaires publiques compétentes. La réglementation prévoit, puis, que si surviennent des conditions de santé qui comportent l’inaptitude aux prestations de travail de nuit, vérifié par le médecin compétent ou par les structures sanitaires publiques, le travailleur sera assigné au travail de jour, dans d’autres fonctions équivalentes, si existantes et disponibles. L’arrêté dispos que le transfert au travail de nuit est subordonné à l’existence et à la disponibilité d’une place de travail dont l’accomplissement est relatif aux fonctions équivalentes celles effectuées. À défaut de ces conditions l’employeur a la faculté de résoudre le rapport de travail pour motif justifié objectif. À la négociation collective est attribuée la faculté de définir les modalités d’application des dispositions illustrées en matière de transfert au travail de jour et d’identifier les solutions pour les hypothèses dont les conditions pour l’assignation au travail de jour du prêteur de travail nocturne ne sont pas présentes. Donc, pendant que le décret législatif n. 532/99 établissait que le transfert au travail de jour ou à

d'autre fonction était automatique, avec la nouvelle discipline ce transfert est lié à la disponibilité en entreprise, selon les modalités établies par la négociation collective qui pourra rechercher même des solutions alternatives en cas de l'inexistence d'autre place de travail disponible.

En outre, le décret cité a assigné aux contrats collectifs la tâche d'établir quelles sont les prescriptions qui permettent l'exclusion de l'obligation d'effectuer du travail de nuit. Il est en tout cas interdit d'affecter les femmes au travail, de minuit à six heures du matin, une fois vérifié l'état de grossesse jusqu'à l'accomplissement d'un an de l'enfant.

En outre les catégories suivantes ne sont pas obligées à travailler pendant la nuit :

- la travailleuse mère d'un fils d'âge inférieur à trois ans ou, en alternative, le travailleur père concubin avec la même ;
- la travailleuse ou le travailleur qui soit le seul père tuteur d'un fils vivant sous le même toit âgé moins de 12 ans;
- la travailleuse ou le travailleur ayant à sa charge une personne handicapé.

Certains travailleurs ont la faculté de ne pas prêter de travail de nuit en le communiquant, sous forme écrite, à l'employeur dans les 24 heures précédentes au début de la prestation prévue. L'employeur a la faculté d'accepter la communication du refus intervenu dans un délai inférieur à celui prévu.

L'introduction du travail de nuit doit être précédée, selon les critères et avec les modalités prévues dans les contrats collectifs, de la consultation des représentants syndicales en entreprise, si constitués, adhérents aux organisations signataires du contrat collectif appliqué par l'entreprise. Le cas échéant, telle consultation doit être effectuée avec les organisations territoriales des travailleurs comme définies ci-dessus à travers l'association dont l'entreprise adhère ou à laquelle confère un mandat. La consultation doit être effectuée et conclue dans un délai de sept jours.

L'employeur, doit de toute façon informer par écrit les services d'inspection de la direction provinciale du travail territorialement compétent, avec une périodicité annuelle, de l'accomplissement de travail de nuit développé de manière continue ou compris dans des roulements périodiques réguliers, sauf qu'il soit disposé par le contrat collectif. Telle note d'information doit être étendue aux organisations syndicales.

L'horaire de travail des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser les huit heures en moyenne dans les 24 heures. Telle limite constitue, étant donné la formulation, une moyenne entre les heures travaillées et non travaillées égales à 1/3 (8/24) qui, à défaut d'une prévision normative explicite, peut être appliquée sur une période de référence égale à la semaine de travail -sauve l'identification de la part des contrats collectifs, même de l'entreprise, d'une période de référence plus ample sur laquelle calculer comme moyenne la susdite limite – compte tenu que le législateur a en plus utilisé l'arc hebdomadaire comme paramètre pour la quantification de la durée des prestations. Pour le secteur de la panification industrielle la moyenne sur laquelle calculer la limite de durée des prestations de travail est rapportée, de toute façon, à la semaine de travail et, donc, la norme se configure comme une limitation de la négociation collective à étendre ultérieurement la période de référence sur laquelle calculer l'horaire de travail. En outre, conformément à la directive 93/104/CE, pour certains travaux impliquant des risques particuliers ou des tensions physiques et mentales considérables, l'horaire limite est de

huit heures au cours de chaque période de 24 heures. Dans ce cas la limite est fixe et ne doit pas être considérée comme moyenne. Ces travaux seront identifiés avec l'arrêté du Ministre du travail et des politiques sociales - de concert avec le Ministre pour la fonction publique en ce qui concerne, de manière non exclusive, les employés du secteur public – après consultation des organisations syndicales nationales des travailleurs et des employeurs. La durée maximum de la semaine de travail ne pourra pas, donc, dépasser 48 heures compréhensives des heures supplémentaires, en considérant que ces dernières ne pourront pas dépasser, en absence des déterminations collectives, les 250 heures annuelles. Dans le compte de la moyenne sur laquelle calculer la limite de 8 heures il ne faut pas considérer la période de repos minimum hebdomadaire quand celui-ci tombe dans la période de référence établie par les contrats collectifs.

La négociation collective définit les réductions éventuelles de l'horaire de travail ou des traitements économiques d'indemnisation à l'égard des travailleurs de nuit.

En plus, pendant le travail de nuit l'employeur doit garantir un niveau de services ou de moyens de prévention ou de protection adapté et équivalent à celui prévu pour le roulement de jour.

L'employeur, après consultation avec les représentants syndicaux, pour les travailleurs de nuit qui effectuent des travaux impliquant des risques particuliers prédispose des mesures appropriées de protection personnelle et collective.

## **ARTICLE 3**

**Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

Dans le précédent rapport du Gouvernement italien on avait mis en évidence comme la législation en matière de santé et de sécurité sur le travail a été l'objet d'une innovation législative.

En particulier, le décret législatif n. 626/1994 a introduit dans le cadre de la législation italienne des nouveautés importantes à l'égard de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs, parmi lesquelles on peut considérer comme les plus significatives :

- la création de figures essentiellement nouvelles dans le milieu d'entreprise, comme par exemple celle du " responsable du Service de prévention et de protection " et du " représentant des travailleurs pour la sécurité " ;
- l'obligation pour l'employeur d'élaborer un document contenant l' " évaluation des risques " qui peuvent dériver des processus d'entreprise et du milieu de travail ;
- l'identification des mesures de prévention nécessaires selon les normes de loi et les codes de bonne pratique et, enfin, le programme d'exécution de ces dernières ;
- une intervention active, responsable et intégrée de tous les sujets intéressés à la sécurité, impliquant les travailleurs et/ou leurs représentants, depuis l'identification des situations dangereuses jusqu'au choix des solutions pour les prévenir et/ou les réduire ;
- la prédisposition d'un programme organisé d'information et de formation des travailleurs, propre à réaliser une majeure conscience lorsqu'on aborde les thématiques de la prévention dans l'entreprise.

En ce qui concerne ce dernier point on souligne que chaque travailleur est en droit de recevoir une information adéquate en matière de prévention et de protection.

En effet, aux termes de l'article 21 du décret législatif n. 626/94, l'information adressée aux travailleurs en thème de sécurité et de santé sur le lieu de travail doit être rendue dans une forme aisément compréhensible, et doit se référer :

- a. aux risques pour la sécurité et la santé liés à l'activité d'entreprise en général ;
- b. aux mesures et aux activités de protection et de prévention adoptées ;
- c. aux risques spécifiques, auxquels le travailleur est exposé par rapport à l'activité exécutée, aux normes de sécurité et aux dispositions d'entreprise en matière ;
- d. aux périls liés à l'usage des substances et des préparations dangereuses ;
- e. aux procédures et aux noms des travailleurs chargés d'appliquer les mesures concernant les premiers secours, la lutte anti-incendie et l'évacuation des travailleurs ;
- f. au nom du responsable du Service de prévention et de protection et du médecin compétent (lorsqu'il est nommé).

En plus de l'information générale, il est aussi prévu, en faveur des travailleurs, une information et/ou une formation spécifiques, dont le contenu dérive de l'évaluation

des risques effectuée pour le lieu de travail particulier ou pour des lieux de travail homogènes.

L'information et la formation concernent, par exemple, les thèmes suivants :

- les dispositifs de protection individuelle – leur emploi correct et leur maintenance;
- la manutention manuelle des chargements – les modalités pour une manutention correcte et les risques liés à l'équilibrage erroné du charge et au dépassement des poids consentis ;
- les équipements à écrans de visualisation – les mesures ergonomiques applicables au lieu de travail, les modalités d'exécution de l'activité en se référant spécifiquement au régime des interruptions, de la surveillance sanitaire, de la protection des systèmes visuels et musculo-squelettiques ;
- l'emploi de substances et de préparations dangereuses : les modalités d'utilisation, les précautions d'emploi, les remèdes en cas d'intoxication ;
- un système des sanctions pour les violations aux normes d'hygiène et de sécurité sur le travail.

Une autre forme d'information est celle provenant du médecin compétent et concernant :

- le sens et les résultats des contrôles sanitaires auxquels les travailleurs sont soumis ;
- le jugement d'inaptitude qui doit être communiqué par écrit au travailleur intéressé et à l'employeur.

## §. 1

Par intégration à ce qu'on a mentionné dans le rapport précédent, on précise ce qui suit.

Le modèle italien de prévention des accidents du travail a une nature complexe, dans le sens qu'il résulte de l'interaction d'une série des normes, chacune desquelles représente, dans un certain sens, un système fermé, qui a ses propres mécanismes d'application spécifiques.

La réglementation juridique en matière de sécurité et d'hygiène des travailleurs sur le lieu de travail actuellement en vigueur en Italie est, en effet, le résultat d'une série d'interventions législatives, en grande partie dues à la nécessité d'exécuter une longue théorie de directives communautaires qui se sont succédées depuis les années 1980 jusqu'aujourd'hui et qui étaient adressées essentiellement à harmoniser les législations des États membres, en leur imposant l'adoption de prescriptions minimales pour améliorer les milieux de travail. Parmi celles-ci, on signale la directive cadre 89/391 et plusieurs directives particulières (dans le sens qu'elles appliquent les principes, dont à la directive "mère", à chaque matière au fur et à mesure réglementées en détail), comme p. ex. la n. 89/654 (lieux de travail), la n. 89/655 (équipements de travail), la n. 89/656 (équipements de protection individuelle), la n. 90/269 (manutention manuelle des chargements), la n. 90/270 (utilisation d'écrans de visualisation), la n. 90/394 (agents cancérigènes), la n. 90/679

(agents biologiques), la n. 92/57 (chantiers temporaires et mobiles), la n. 92/58 (signalisation de sécurité), la n. 92/85 (protection de la maternité), la n. 92/91 (industries extractives qui opèrent en forages), la n. 92/104 (industries extractives à ciel ouvert), la n. 93/88 (agents biologiques), la n. 93/103 (travail à bord des navires de pêche), la n. 93/104 (horaire de travail), la n. 94/33 (protection des jeunes sur le travail) et la n. 97/42 sur les agents cancérogènes.

Le résultat de ces innovations législatives a été parfois celui d'ajourner, parfois celui d'intégrer l'ensemble législatif existant, fondé avant tout sur l'article 2087 du Code Civil qui reste le principal point de référence en thème de protection de l'intégrité physique et morale du travailleur.

L'obligation réglementée par la norme du code consiste en adopter toutes les mesures appropriées à éviter que l'exécution de l'activité professionnelle dans l'entreprise puisse comporter des coups et blessures au travailleur pour des causes liées à l'activité même. Les normes du code statuent de manière ample et générique en laissant insatisfaites les exigences de prédisposer des mesures particulières de prévention des risques spécifiques d'accident ou de maladie professionnelle auxquels les travailleurs sont exposés. Relativement à ces risques on exige une réglementation adéquate des modalités d'exécution des prestations qui présentent des caractères dangereux et l'adoption d'appareils ou de mécanismes spéciaux, selon les exigences et les possibilités de l'organisation technique du travail.

La première vraie réponse à une telle nécessité est constituée par les interventions législatives remontant aux années cinquante et, principalement, du Décret du Président de la République 27 Avril 1955, n. 547 (prévention des accidents du travail), du Décret du Président de la République 7 Janvier 1956 n. 164 (prévention des accidents du travail dans le domaine des constructions) et du Décret du Président de la République 19 Mars 1956 n. 303 (hygiène du travail) ; il s'agit dans tous les cas susmentionnés de sources *spécificatrices* – dans le sens qu'on vient juste d'exposer – de l'ample libellé de l'art. 2087 du C.civ.

Le domaine d'application de la législation en examen est sensiblement étendue, en incluant tous les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, ainsi que tous les salariés dans le sens *traditionnel* du terme ; tandis que en restent exclues seulement les activités spécifiquement identifiées par l'article 2 du Décret du Président de la République n. 547/1955 ("mines, carrières et tourbières, services et installations gérés par les Ferrovie dello Stato [la société qui gère le chemin de fer], services et installations gérés par le Ministère des Postes et des Télécommunications, l'exercice des transports terrestres publics et l'exercice de la navigation maritime, aérienne et interne").

Quant au système introduit par le Décret du Président de la République 27 Avril 1955 n. 547, et par des décrets successifs, il se base sur la prévision d'une série des normes techniques (par exemple sur les dimensions des milieux, sur les sorties d'urgence, sur les caractéristiques des escaliers et des parapets, sur la prévention des incendies, etc...) dont le respect est imposé aux employeurs, aux dirigeants et aux employés, tandis que la non observance des prescriptions contenues dans la législation en question implique des sanctions pénales.

Quoi qu'il soit resté en vigueur longtemps inchangé, le système de prévention, dont on a tracé les contours par l'intermédiaire de la législation des années cinquante, au cours du

temps a mis en évidence beaucoup de points critiques ; à partir de la participation limitée à la réalisation d'un système efficace de prévention des accidents du travail, de ses destinataires directs, c'est-à-dire des travailleurs, et d'autres figures, diverses de l'employeur, qui paraissaient pourtant nécessaires à cette réalisation.

Ce système, rigidement programmé par le législateur avec la prévision d'une série de prescriptions techniques réglées une fois pour toutes, ne résultait pas être adéquate à chaque milieu de travail, qui présente inévitablement des caractéristiques spécifiques et, en conséquence, des facteurs de risque particuliers.

Par conséquent, la même logique sous-tendue à la législation en question ne consentait pas d'affirmer l'existence d'un droit de chaque agent à la sécurité sur le travail, ayant été fondée sur une approche de type principalement *objectif* à la problématique de la sécurité sur le travail.

La prise de conscience de ces défauts du système en vigueur dans les années cinquante a conduit à un changement d'avis à l'égard de la problématique susmentionnée, qui a commencé à partir des années soixante-dix et a été achevé – après une période de stase – dans les années quatre-vingt-dix.

La première expression d'un tel changement d'avis est sans doute l'art. 9 de la loi 20 mai 1970 n. 300, qui prévoit que les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégations syndicales, ont le droit de contrôler l'application des normes pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Sans aucun doute, la norme peut être considérée comme une étape importante vers le successif modèle *participatif* de prévention, puisqu'elle attribue aux travailleurs, par l'intermédiaire de leurs organismes de délégation, un droit à contrôler l'exécution de la législation contre les accidents du travail.

Le changement de voie qu'on vient juste de signaler a trouvé une confirmation expresse dans l'art. 20 de la loi 23 décembre 1978 n. 833, la soi-disant "réforme sanitaire", qui a attribué à l'action conjointe de l'employeur et des délégations syndicales d'entreprise – selon les modalités prévues par les accords collectifs – la tâche d'identifier les normes de sécurité nécessaires, en considération des facteurs de risques spécifiques liés au milieu de travail particulier, même en plus de celles prévues par la législation en vigueur.

De telle façon, d'un côté on a institutionnalisé la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs organismes de délégation, à la réalisation concrète du système de prévention ; de l'autre côté on a affirmé explicitement que le même système ne devait pas être nécessairement épuisé dans les prescriptions techniques expressément prévues par le législateur.

Sur l'ordre législatif qu'on vient juste de décrire, le législateur national des années quatre-vingt-dix est d'abord intervenu dans les secteurs de travail impliquant une exposition à des particuliers facteurs de risque (pensez, par exemple, à la protection des travailleurs contre les risques dérivant d'agents chimiques, physiques et biologiques, réalisée par les décrets législatifs 15 août 1991 n. 277 et 25 janvier 1992 n. 77) et ensuite a révolutionné l'entière matière par une série d'innovations, qui sont en grande partie contenues dans le décret législatif 19 septembre 1994 n. 626 et dans ses successives modifications et intégrations.

La réglementation actuellement en vigueur se pose comme un lien de continuité avec la précédente, - en la spécifiant et en l'amplifiant – car elle vise à la réalisation d'une œuvre



de réajustement historique des cas d'espèce juridiques préexistants aux modernes dynamiques économiques et sociales et, en même temps, à remédier à l'obsolescence des méthodes de protection et de sa réglementation.

Par conséquent, on peut bien dire que la réglementation en question a tracé les contours d'un nouveau modèle de prévention, dans lequel la conception du législateur en matière de sécurité dans les lieux de travail est renversée ; cette dernière est, en effet, considérée comme un objectif à rejoindre par l'action coordonnée de l'employeur et des travailleurs, ainsi qu'en tenant compte des exigences spécifiques de chaque milieu de travail. Tout cela est poursuivi à travers la prévision d'une série de procédures type qui servent justement à garantir que le problème de la sécurité soit affronté selon les lignes directrices définies par le décret législatif n. 626 de 1994, qui à leur tour sont l'expression des principes caractérisant les 11 directives communautaires exécutées par le même décret.

En l'espèce, le Titre 1 du décret susmentionné exécute la directive "cadre" 89/391, en transposant ses dispositions en 22 articles qui tiennent aussi compte des contenus de la législation précédemment en vigueur. Les 7 articles restants définissent un système de coordination entre les divers organismes publics qui s'occupent de la matière au niveau national et territorial, afin de garantir l'homogénéité de l'application de la législation dans tout le territoire et d'offrir à tous les destinataires, qu'ils soient publics ou privés, un support au point de vue de la prévention.

Le Titre II contient les dispositions d'intégration de la directive 89/604 concernant les lieux de travail. Elles sont reprises seulement dans quatre normes qui modifient, ou intègrent, lorsqu'il est nécessaire, le considérable ensemble de dispositions préexistantes, qui sont déjà pour leur part essentiellement conformes au libellé de la directive.

Le Titre III exécute la directive 89/655, concernant l'utilisation des équipements de travail. Même dans ce secteur la législation précédente a demandé seulement des réajustements marginaux. En effet, les conditions minimales de sécurité requises pour les équipements résultent déjà présentes dans le Décret du Président de la République n. 547/55.

Le Titre IV, analogiquement, a intégré la directive 89/656 concernant l'utilisation des dispositifs de protection individuelle.

Eu égard à ces deux derniers titres, on doit remarquer qu'ils ont introduit dans la législation nationale les principes et les méthodes prévus dans les directives communautaires respectives concernant les actions d'information et de formation des travailleurs, en rendant explicite les modalités d'exécution de telles actions.

Les Titres V et VI, d'exécution, respectivement, des directives 90/269 et 90/270 en matière de manutention manuelle de chargements lourds et d'usage d'équipements à écrans de visualisation, doivent être considérées innovateurs par rapport au précédent contexte législatif, qui ne contenait pas de dispositions spécifiques à cet égard. Par conséquent, les dispositions communautaires correspondantes ont été intégralement transposées dans la législation nationale, en spécifiant les aspects que les directives remettaient à l'évaluation des États membres.

Le décret législatif 626/94 a été progressivement intégré, par suite d'un processus d'évaluation de l'efficacité et de la révision conséquente des mesures d'exécution ; processus qui a été en grande partie centralisé et reformulé au niveau européen. Le thème de la sécurité et de la santé des travailleurs, toutefois, fait toujours l'objet d'une attention

particulière de la part du législateur italien, qui l'insère de manière transversale même à l'intérieur de législations sectorielles spécifiques (par ex. la loi n. 109/94 "*Loi cadre en matières de travaux publics*").

On doit remarquer, en outre, l'importance innovatrice des dispositions du Chapitre V du décret législatif susmentionné qui en prévoyant la consultation et la participation des travailleurs en matière de santé et de sécurité institue et régit une figure de délégation spécifique des travailleurs (le représentant des travailleurs pour la sécurité).

Par rapport au nouvel ordre du système de prévention mis en place par le décret susmentionné, on a reformulé la composition et les tâches de la Commission consultative permanente pour la prévention des accidents et de l'hygiène du travail, un organisme collégial à composition tripartite, composée par les délégués des administrations publiques, des organisations des employeurs et des travailleurs, dont à l'art. 26 du décret législatif n. 626/94, successivement modifié par l'art. 13 du décret législatif n. 242/96. L'organisme, qui accomplit son activité depuis plus de quarante ans, a toujours représenté un moment de confrontation très utile entre les parties sociales et les Administrations publiques, y incluses les Régions, qui sont intéressées à la matière, en réalisant entre autres le dialogue social considéré fondamental par la Commission européenne dans ce domaine. L'avis de la Commission Consultative est, en outre, prévu comme obligatoire dans le parcours procédural des actes de législation secondaire prévus par la législation de sécurité.

### **Les politiques des Régions pour la prévention et la sécurité dans les lieux de travail**

Le décret législatif 626/94, fortement innovateur pour le nouveau modèle de prévention prévu pour les entreprises, a exigé aussi un rôle plus évolué et complexe des Régions et des Provinces Autonomes, étant bien entendues les tâches du Service sanitaire réglées par la loi 833/78 et les modifications successives apportées par les Décrets 502/92 et 517/93.

Les Régions, immédiatement après la promulgation du décret législatif 626/94, ont exprimé, avec le document de la Conférence des Présidents des Régions et des Provinces Autonomes du 2 février 1995, leur position par rapport aux innovations introduites et aux nouvelles tâches de compétence ; c'est-à-dire l'engagement à soutenir l'exécution complexe et délicate de la loi en promouvant, réglementant et coordonnant l'entière système de prévention et en développant, par ses structures de prévention sur le territoire, non seulement des interventions et des initiatives intéressantes à tout champ, mais la surveillance et le contrôle, l'information, la formation, l'assistance.

Cette position a été exercée par les Régions soit pour la définition des lignes directrices que pour l'élaboration de documents, de propositions et d'initiatives spécifiques à un niveau coordonné et en synergie avec les Ministères, les Établissements, les Instituts centraux (INAIL<sup>1</sup> et ISPEL<sup>2</sup>), les Associations et les Parties sociales concernées.

Les Régions ont entendu affirmer par cela le rôle de direction par rapport aux compétences leur attribuées par la réforme du Titre V de la Constitution.

---

<sup>1</sup> NdT: Institut National des assurances contre les accidents de travail.

<sup>2</sup> NdT : Institut Supérieur de Prévoyance et de Sécurité et de Travail

Il y a encore des points critiques et des retards qui rendent toujours difficile la pleine exécution du système de prévention introduit par le décret législatif 626/94, parmi lesquels on rappelle :

- la pénétration insuffisante d'une culture organique et permanente de la prévention dans la gestion et dans les stratégies des entreprises, en particulier les petites entreprises ;
- la persistance des zones superposables de compétence parmi les plusieurs établissements et organismes qui opèrent dans le domaine de la prévention ;
- la hétérogénéité existante au niveau territorial parmi les différentes Régions.

Dans ce cadre les Régions vont s'engager sur le territoire national et dans le contexte régional pour renforcer les structures publiques de prévention aux fins de la mise en œuvre de niveaux uniformes de prévention collective ; pour promouvoir et soutenir la formation des sujets engagés dans le système de prévention, pour développer les activités de formation et pour coordonner et intégrer les interventions exécutées par les différentes administrations publiques.

Depuis beaucoup d'années le système des Régions et des Provinces Autonomes se sert d'une Coordination Technique structurée, organisée en groupes de travail temporaires et permanents qui exécutent une activité de support à la Conférence des Présidents et à la Coordination des Assesseurs à la Santé, aujourd'hui Commission Santé, pour la collaboration et la liaison avec les Instituts centraux, les Ministères et les Établissements compétents.

La Coordination représente aussi un moment de rencontre et de confrontation des diverses expériences régionales pour favoriser leur circulation et faciliter l'uniformité des conduites des opérateurs.

De suite on reporte la liste actuelle des documents les plus significatifs produits par les Régions et les Provinces Autonomes avec le but de faciliter une application homogène, concrète et efficace, qui ne soit pas une fin en soi, des normes.

### **Principaux actes d'orientation et de coordination des Régions**

1. Premier document d'orientation pour l'application du décret législatif 626/94 de la Conférence des Présidents des Régions et l'Administration Publique (février 1995)
2. Lignes directrices 626 avec des mises à jour
  - Le service de prévention et protection (Titre V)
  - La manutention manuelle des chargements
  - Lignes directrices sur le Titre II du décret législatif 626/94 (lieux de travail)
  - Lignes directrices sur le Titre VIII du décret législatif 626/94 (protection des agents biologiques)
  - Lignes directrices sur le Titre VII du décret législatif 626/94 (protection des agents cancérogènes)
  - Lignes directrices sur le Titre IV du décret législatif 626/94 (utilisation des dispositifs de protection individuelle)
  - Lignes directrices sur le Titre III du décret législatif 626/94 (utilisation des équipements de travail)

- Lignes directrices sur le Titre VI du Décret Législatif 626/94 (utilisation d'équipements à écrans de visualisation)
  - Titre I – Chapitre III – art. 17 – Définition, rôle et fonctions du médecin compétent
  - Titre I – Chapitre I – art. 7 – Le contrat d'entreprise ou louage d'ouvrage
  - Titre I – Chapitre V et VI – Information et consultation des travailleurs. Analyse des obligations d'information contenues dans le décret législatif 626/94 et les premières lignes directrices
  - Titre I – Chapitre I – art. 4 – L'évaluation des risques
  - Titre I – Chapitre III – Évacuation des travailleurs, premiers secours et gestion des urgences
  - Le respect des principes ergonomiques. Aux fins de ces lignes directrices "ergonomie" signifie "l'application des informations scientifiques concernant l'être humain au dessein d'objets, de systèmes et de milieux destinés à l'utilisation par les personnes" (PHESANT, Ergonomics, Work and Health, Aspen Publisher, Gaithesburg, 1991)
3. Lignes directrices du Décret du Président de la République n. 459/96 (machines) avec des mises à jour – Lignes directrices du décret législatif n. 359/99 (Modification au Titre III du décret législatif n.626/94)
  4. Lignes directrices du décret législatif n.494/96 avec des mises à jour
  5. Lignes directrices pour la rédaction du plan de sécurité dans le bâtiment
  6. Lignes directrices pour les mesures de concentration de radon dans l'air dans les milieux de travail souterrains
  7. Lignes directrices ports
  8. Lignes directrices navires
  9. Lignes directrices bruit
  10. Lignes directrices pêche
  11. Lignes directrices agents chimiques
  12. Lignes directrices agents cancérigènes
  13. Lignes directrices poussières de bois
  14. Lignes directrices plates-formes aériennes et ascenseurs de chantier
  15. Lignes directrices sécurité des chantiers en présence de hélicoptères
  16. Document Technique relatif au VACMA<sup>3</sup>
  17. Lignes d'orientation pour les appareils de levage
  18. Lignes d'orientation pour les installations de mise à la terre
  19. Lignes d'orientation pour l'application du Décret de Premiers Secours
  20. Document technique sur les contenus, les thèmes, la durée des cours pour les employés et les responsables du Service de Prévention et Protection
  21. Lignes directrices chariots élévateurs (avec ISPESL)
  22. Lignes directrices sécurité presses à plier
  23. Lignes directrices tracteurs agricoles

L'activité d'orientation s'est développée non seulement envers les usagers, mais aussi envers les Services de prévention des Autorités Sanitaires Locales (ASL), par l'intermédiaire de projets interrégionaux et interinstitutionnels. Durant les cinq dernières années même la collaboration avec les Instituts Centraux est devenue beaucoup plus intense et efficace ; cela a porté à la réalisation de deux importants projets sur les "Nouveaux flux d'information" et sur l' "Analyse des causes des accidents mortels".

---

<sup>3</sup> NdT : VACMA – Veuille automatique à contrôle de maintien d'appui.

## **Les Nouveaux flux d'information pour la prévention dans les lieux de travail**

L'initiative "Nouveaux flux d'information", activée par l'INAIL et l'ISPESL et les Régions, se pose comme une des nouveautés les plus importantes dans le panorama de la prévention des risques professionnels.

Désormais depuis 2002, chaque Région et chaque ASL (outre à chaque Direction Générale et chaque siège de l'INAIL et de l'ISPESL) reçoivent des données sur les entreprises, les accidents et les pathologies causées par le travail ; données qui sont utiles pour la connaissance du territoire et fondamentales pour définir les priorités de risque et d'intervention, pour planifier et programmer des activités et des initiatives.

Dans cette phase, le Groupe de travail national, expressément institué, est en train de développer une initiative qui prévoit :

- la relance ultérieure de l'entente entre l'INAIL, l'ISPESL, les Régions, uni à la participation des Ministères compétents (Ministère de la Santé et Ministère du Travail) ;
- la participation graduelle d'autres sujets institutionnels (déjà en cours avec l'IPSEMA<sup>4</sup> pour les travailleurs maritimes, en voie d'engagement avec l'INPS<sup>5</sup> afin d'intégrer les données relatives aux entreprises, aux employés, à l'histoire professionnelle, aux absences pour maladies) ;
- la participation progressive des Parties sociales ;
- l'approfondissement des aspects technoscientifiques et méthodologiques relatifs aux flux d'information et au système d'information intégré.

En ce qui concerne le contrôle de l'exécution de la législation en question, la surveillance est attribuée aux *Aziende Sanitarie Locali [Autorités Sanitaires Locales]*, structures territoriales du Service Sanitaire National, divisées sur base régionale, auxquelles ont été attribuées, par suite de la réforme sanitaire réalisée par la loi du 23 décembre 1978 n. 833, les tâches précédemment exécutées par l'Inspectorat du travail en matière de prévention, d'hygiène et de contrôle sur l'état de santé des travailleurs.

En conséquence, les *Ispettorati del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro [Inspectorats du Travail des Directions Provinciales du Travail]* ont maintenu une compétence circonscrite à des secteurs déterminés (p. ex. : dans les chantiers), ou suite à la spécificité du risque (p. ex. : pour la radioprotection). De la même façon, on attribue une compétence par secteurs spécifiques à d'autres organismes de surveillance, comme p. ex. les *Uffici di Sanità marittima ed aerea [Offices pour la Santé maritime et aérienne]*, les *Autorità marittime e aeroportuali [Autorités maritimes et aéroportuaires]*, i *Servizi sanitari e tecnici [Services sanitaires et techniques]* des Forces Armées et de police pour le personnel qui dépende d'elles.

Comme preuve de l'effort constant de mise à jour et d'amélioration des standards de santé et de sécurité des travailleurs, la législation en matière, eu égard à la période prise en considération pour le présent rapport (2001-2004), a été intégrée par les dispositions suivantes :

---

<sup>4</sup> NdT : Institut de Prévoyance du Secteur Maritime.

<sup>5</sup> NdT: Institut National de Prévoyance Sociale.

- décret législatif **2 février 2002, n. 25** “Exécution des directives 98/24/CE sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques dérivant des agents chimiques” (V. § 2) ;
- décret législatif **12 juin 2003, n.233** “Exécution de la directive 1999/92/CE relative aux prescriptions minimales pour l’amélioration de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs exposés au risque d’atmosphères explosives” ;
- décret législatif **23 juin 2003, n. 195** “Modifications et intégrations au décret législatif 19 septembre 1994, n. 626 pour l’identification des capacités et des qualités professionnelles requises aux employés et aux responsables des services de prévention et protection des travailleurs aux termes de l’article 21 de la loi 1 mars 2002, n. 39”
- Décret du Président de la République **3 juillet 2003, n. 222** “Règlement sur les contenus minimaux des plans de sécurité dans les chantiers temporaires ou mobiles, en exécution de l’article 31, alinéa 1, de la loi 11 février 1994, n. 109” ;
- décret législatif **8 juillet 2003, n. 235** “Exécution de la directive 2001/45/CE relative aux qualités minimales requises de sécurité et de santé pour l’utilisation des équipements de travail par les travailleurs”.

## §. 2

En ce qui concerne le domaine d’application matérielle de la législation la plus récente en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, on souligne comme elle-même soit adressée à la couverture des risques spécifiques suivants :

- radiations ionisantes
- agents cancérigènes et mutagènes
- pollution des milieux de travail (air, bruit, vibrations)
- manutention manuelle des chargements
- champs électriques, magnétiques et électromagnétiques

- 1) pour la protection contre les **radiations ionisantes**, la directive **96/29/EURATOM** a été intégrée par le décret législatif n. 241/2000 et par conséquent les valeurs maximales de dose ont été adaptées à ce qui est prévu par la directive précitée et par la recommandation ICRP<sup>6</sup> 60 de l’an 1990.

On met en évidence que la législation qu’on vient juste de mentionner s’applique, aux termes de l’art. 1, à la construction, à l’exercice et à la désactivation des installations nucléaires, ainsi qu’à toutes les affaires impliquant un risque d’exposition à des radiations ionisantes provenant de sources artificielles ou naturelles.

En particulier, il est soumis à la législation en question :

- la production, le traitement, la manipulation, la détention, le dépôt, le transport, l’importation, l’exportation, l’emploi, le commerce, la cessation de détention, la collection et l’élimination des matières radioactives ;

---

<sup>6</sup> NdT: Conférence Internationale sur la reconnaissance de formes

- le fonctionnement des machines radiogènes ;
- les travaux miniers
- les activités différentes des affaires précédentes impliquant la présence de sources naturelles de radiations ;
- les interventions en cas d'urgence radiologique ou nucléaire ou en cas d'exposition prolongée causée par les effets d'une situation d'urgence ou bien d'une affaire ou d'une activité professionnelle qui n'est plus en cours.

Il est aussi prévu les conditions pour l'application de la législation en examen et l'interdiction de mettre en circulation, de produire, d'importer, de manipuler ou quand même de détenir les produits ou les produits manufacturiers suivants, lorsque ces activités sont réalisées à des fins commerciales et lorsqu'aux mêmes produits ont été délibérément ajoutés des matières radioactives, soit directement soit par activation : les produits pour l'hygiène et la cosmétologie, les objets à usage domestique ou personnel, à l'exception de ceux-là destinés à usage médical ou paramédical, les jouets, les denrées alimentaires et les boissons, les dispositifs parafoudre. En outre, il est prévu l'interdiction de produire, d'importer, d'employer ou quand même de mettre en circulation des appareils électroniques de vision à distance ou quand même adaptés à la reproduction électronique d'images émettant des radiations qui dépassent les niveaux maximaux prévus par la loi.

Les normes relatives à la protection sanitaire des travailleurs s'appliquent à toutes les activités sus énumérées auxquelles sont préposées les salariats ou les travailleurs assimilés aux salariats, ou bien les personnes qui travaillent au service d'un employeur, (art. 60). Il en reste exclus les personnes préposées aux services domestiques et familiales, en vertu d'un rapport subordonné, même spécial. Les associés des coopératives ou des sociétés, même de fait, et les usagers des services d'orientation et formation scolaire, universitaire et professionnelle - qui sont orientés vers des employeurs pour faciliter ou pour perfectionner leurs choix professionnels - sont assimilés aux salariats. Même les élèves des instituts d'instruction et universitaires et les participants à des cours de formation professionnelle, ainsi que ceux qui, à n'importe quel titre, prêtent leur concours professionnel auprès de tiers sont aussi assimilés aux salariats.

Le même article 60 prévoit l'interdiction d'affecter les travailleurs à domicile, dont à la loi 18.12.1973 n. 877, aux activités réglementées par la législation en examen.

En plus, aux termes de l'art. 64 du décret législatif n. 230/95, comme modifié par le décret législatif n. 241/00, les travailleurs autonomes sont tenus, pour leur propre protection, de respecter toute la législation en question.

- 2) Avec la promulgation du décret législatif 25.2.2000 n. 66, qui intègre le Titre VII "Protection des agents cancérogènes et mutagènes" du décret législatif n. 626/94, a été entre autres fixé, dans l'Annexe VIII-bis, la **valeur limite d'exposition professionnelle** même pour le **benzène** - 1 ppm (partie par million d'air) correspondante à 3,25 en unité mg/m<sup>3</sup> (milligramme sur mètre cube) – et ce décret inclut toutes les activités où les travailleurs sont ou peuvent être exposés à lesdits agents à cause de leur activité professionnelle. Le décret 66 ne s'applique pas aux

activités réglementées par le Chapitre III du décret législatif 15.8.1991 n. 277 et au risque radiologique.

- 3) Au sujet des agents chimiques on croit nécessaire souligner que avec la promulgation du décret législatif 2.2.2002 n. 25 il a été fixé les conditions requises minimales pour la protection des travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité dérivant ou pouvant dériver des effets des **agents chimiques dangereux** présents dans le lieu de travail ou résultant **de toute activité professionnelle** qui quand même implique la présence desdits agents. Il est fait réserve des dispositions relatives aux agents chimiques pour lesquels valent les mesures de protection radiologique réglementées par le décret législatif n. 230 du 1995 et les modifications successives et celles relatives aux agents cancérigènes sur le travail, contenues dans le titre VII du décret législatif n. 626/94, comme modifié par le décret législatif 25 février 2000 n. 66.

Dans ce but, on met en évidence qu'il rentre parmi les agents chimiques dangereux :

- les substances dangereuses aux termes du décret législatif 3.2. 1997 n. 52 et successives modifications, ainsi que les agents qui répondent aux critères de classification comme substances dangereuses dont au décret précité ;
- les préparations dangereuses aux termes du décret législatif 14.03.2003 n. 65, ainsi que les agents qui répondent aux critères de classification comme préparations dangereuses dont au décret précité ;
- les agents chimiques qui, n'étant pas classifiable comme dangereux selon les précédents points 1) et 2), peuvent comporter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs à cause de leurs propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et de la façon où ils sont utilisés ou présents dans les lieux de travail, y inclus les agents chimiques auxquelles a été assigné une valeur limite d'exposition professionnelle.

Les dispositions contenues dans le décret 25 précité, s'appliquent aussi au transport d'agents chimiques dangereux, il est fait réserve des dispositions les plus spécifiques contenues dans les décrets ministériels 4 septembre 1996, 15 mai 1997, 28 septembre 1999 ; dans le décret législatif 13 janvier 1999 n. 41, exécutant la directive 94/55/CE ; dans les dispositions des IMDG, IBC et IGC<sup>7</sup> comme définis par l'article 2 de la directive 93/75/CEE ; dans l'accord européen relatif au transport international de marchandises dangereuses par voies navigables internes (ADN) et dans le règlement pour le transport des substances dangereuses sur le Rhin (ADNR), comme insérés dans la législation communautaire, et dans les instructions techniques pour le transport sûr de marchandises dangereuses qui ont été promulguées à la date du 25 mai 1998.

---

<sup>7</sup> IMDG: code maritime international des marchandises dangereuses ; IBC : communications intégrées à large bande ; IGC : le recueil international de règles relatives à la construction et à l'équipement des navires des marchandises dangereuses ou polluantes.



De plus, on considère opportun signaler que les dispositions du décret législatif 25/02, en vigueur dès le 23 juin 2002, incluent une série d'accomplissements, comme p. ex. :

- l'évaluation spécifique du risque chimique ;
- la classification de l'étendue du risque ;
- la définition des interventions de prévention et de protection ;
- la formation et l'information spécifiques des travailleurs ;
- la prédisposition, lorsqu'elle est prévue, de la surveillance sanitaire ;
- l'adoption des Plans de Sécurité et d'Urgence.

En plus de cela, le décret législatif 25/02 a prévu la création d'un "Comité consultatif pour la détermination et la mise à jour des valeurs limites d'exposition professionnelle et des valeurs biologiques limites relatives aux agents chimiques" (art. 72 – terdecies du décret législatif n. 25/2002), composé par neuf membres, il s'agit d'experts nationaux illustres en matière toxicologique et sanitaire, parmi lesquels trois représentant le Ministère de la Santé, sur proposition de l'Institut Supérieur de la Santé, de l'ISPESL et de la Commission Toxicologique nationale ; trois représentant la Conférence des Présidents des Régions et trois représentant le Ministère du Travail et des Politiques Sociales, sur proposition aussi de l'Institut italien de médecine sociale.

Le susdit Comité a été institué par le décret ministériel du 11.11.2002 et il a déjà procédé à l'identification des valeurs limites d'exposition et d'examen pour 63 substances chimiques dont à la directive 2000/39 de l'Union européenne ; et le pertinent décret du Ministre du travail et des politiques sociales et de celui de la santé est en cours de perfectionnement, nécessitant l'acquisition de l'avis de la Conférence permanente pour les rapports entre l'État, les régions et les provinces autonomes et du Ministre des activités productives.

4) En ce qui concerne, la **pollution de l'air confiné des milieux de travail**, on considère opportun rappeler soit le **décret législatif n. 25/2002** sus mentionné que le **décret législatif 15.8.1991 n. 277** établissant non seulement les mesures à adopter pour réduire au minimum l'exposition à l'agent dangereux lorsqu'il n'est pas possible procéder à sa substitution ou au travail à cycle fermé, mais aussi les modalités d'échantillonnage pour évaluer la quantité de l'agent chimique aérodispersé, en spécifiant les normes techniques UNI-EN auxquelles les employeurs et les organes inspecteurs doivent faire référence afin d'avoir une certaine uniformité et la possibilité de confronter les données obtenues. Dans l'attente de procéder à l'intégration de la nouvelle directive 2003/10/CE dans les délais prévus par l'Union européenne, pour le **bruit** les dispositions du décret législatif 277/91, identifiant les trois valeurs de niveau équivalent de pression sonore journalière ou hebdomadaire : 80 dB/A, 85 dB/A et 90 dB/A pour les bruits continus et 140 dB/A pour les bruits impulsifs sont toujours en vigueur. Au dépassement de ces valeurs il correspond l'adoption de mesures croissantes de protection et de prévention, En ce qui concerne les **vibrations** la **directive 2002/44/CE** a été intégrée par le **décret législatif 19/08/2005 n. 187** dans les délais prévus par l'Union européenne. Ces agents physiques rentrent dans les

dispositions générales du décret législatif n. 626/94 et de l'art. 24 du Décret du Président de la République n. 303/56 et pour ces derniers il est prescrit la visite médicale préventive et celle périodique à cadence annuelle selon le Tableau VIII (voix 48), annexé à l'art. 33 du Décret du Président de la République susmentionné. Lesdites législations s'appliquent à toutes les activités exécutées par les salariés ou les travailleurs assimilés aux salariés.

5) Au sujet de la **manutention manuelle des chargements**, on met en évidence qu'ils sont réglementés par le Titre V du décret législatif n. 626/94 et successives modifications ; l'Annexe VI au Titre précité fournit les éléments de référence au poids maximal des chargements, qui est aussi valable pour les hommes, et d'autres caractéristiques déduites de la directive communautaire d'intégration et des codes de bonne pratique nationaux et internationaux, en laissant à l'évaluation du risque – à laquelle participe le médecin compétent – l'identification du chargement qui peut être maintenu par chaque travailleur.

6) La protection des travailleurs des expositions à **champs électriques, magnétiques et électromagnétiques** est sauvegardée par la Loi 22 février 2001 n. 36, "Loi cadre sur la protection des expositions à champs électriques, magnétiques et électromagnétiques". La loi libelle les principes fondamentaux adressés à garantir soit la protection de la santé des travailleurs et de la population que la protection de l'environnement et du paysage des effets de l'exposition aux champs susmentionnés. Le domaine d'application de la loi 36/2001 concerne les installations, les systèmes et les appareillages à usages civiles, militaires et des forces de police pouvant comporter l'exposition des travailleurs et de la population à champs électriques, magnétiques et électromagnétiques avec des fréquences comprises entre 0 Hz et 300 GHz. En particulier, elle s'applique aux canalisations électriques et aux installations radioélectriques, en incluant les installations de téléphonie mobile, les radars et les installations de radiodiffusion. La Loi Cadre a prévu l'adoption de limites d'exposition, de valeurs d'attention et d'objectifs de qualité, le mesurage et le relèvement de la pollution électromagnétique ainsi que la fixation de marges de reculement pour les canalisations électriques.

Le Décret du Président du Conseil des Ministres 8 juillet 2003 a fixé les limites d'exposition, les valeurs d'attention et les objectifs de qualité pour la protection de la population des expositions à champs électriques, magnétiques et électromagnétiques produits à fréquences comprise entre 100 kHz et 300 GHz, de suite reportés dans les Tableaux 1, 2 et 3.

<b>Tableau 1</b>	Intensité de champ Électrique E (V/m)	Intensité de champ Magnétique H (A/m)	Densité de Puissance D (W/m <sup>2</sup> )
Limites d'exposition	60	0,2	-
0,1 < f ≤ 3 MHz	20	0,05	1
3 < f ≤ 3000 MHz	40	0,01	4
3 < f ≤ 300 GHz			

<b>Tableau 2</b>	Intensité de champ Électrique E (V/m)	Intensité de champ Magnétique H (A/m)	Densité de Puissance D (W/m <sup>2</sup> )
Valeurs d'attention			
0,1 MHz < f ≤ 300 GHz	6	0,016	0,10 (3 MHz- 300GHz)

<b>Tableau 3</b>	Intensité de champ Électrique E (V/m)	Intensité de champ Magnétique H (A/m)	Densité de Puissance D (W/m <sup>2</sup> )
Objectifs de qualité			
0,1 MHz < f ≤ 300 GHz	6	0,016	0,10 (3 MHz- 300GHz)

Il a été aussi fixé les limites d'exposition et les valeurs d'attention pour les champs électriques et magnétiques à fréquence de 50 Hz produits par des canalisations électriques. Le Décret du Président du Conseil des Ministres 8 juillet 2003 prévoit la limite d'exposition 100  $\mu$ T pour l'induction magnétique et 5 kV/m pour le champ électrique.

\*\*\*\*

La progressive diffusion des soi-disant nouveaux travaux – introduits et/ou réglementés par le décret législatif 276/03 – dans les secteurs productifs les plus importants a soulevé la question de l'applicabilité de la législation en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail à ces nouvelles typologies contractuelles. En effet, la notion de travailleur

contenue dans le décret législatif n. 626/94, entendu comme personne qui travaillent aux dépendances d'un employeur avec un rapport de travail subordonné même de type spécial, semble inadéquate à inclure toutes les nouvelles typologies de contrats qui ont été insérés dans le système du droit de travail national. L'orientation jurisprudentielle courante, toutefois, penche pour l'extension des garanties de protection concernant la prévention aux sujets engagés avec une des nouvelles typologies de contrat.

**Fourniture de travail.** Sur le plan substantiel, la fourniture de travail se configure comme un rapport trilatéral voyant comme sujets/parties : a) l'agence fournisseuse ; b) le travailleur "loué" ; c) l'entreprise utilisatrice. En particulier, par cette typologie contractuelle (qui substitue le vieil institut juridique de l'intérimaire, déjà réglé par la loi n. 196 du 1997) un sujet autorisé – le fournisseur – fournit à un autre sujet – l'utilisateur – un de ses travailleurs, qui exécute la prestation dans l'intérêt et sous la direction et le contrôle de ce dernier. C'est l'agence qui est titulaire du rapport de travail subordonné avec le travailleur, mais c'est l'utilisateur qui bénéficie en concret de la prestation du travailleur. Or, juste à cause de cette scission entre celui qui est titulaire du rapport et celui qui, en concret, bénéficie de la prestation, on se pose des problèmes délicats à propos de l'exécution du programme de prévention et de protection en faveur du travailleur loué.

Une donnée constamment mise en évidence par la doctrine qui s'est occupée de cet institut juridique est que, au-delà de la qualification formelle du rapport, le bien "santé" du travailleur doit être sauvegardé en toute sa plénitude, c'est-à-dire en termes d'"effectivité", sans que les incertitudes liées à l'exacte identification des sujets obligés puisse, dans les faits, comporter un affaiblissement de protection par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise.

Dans cette prospective particulière on doit lire l'art. 20, alinéa cinquième, lettre c) du décret législatif n. 276/2003 qui interdit expressément le recours au contrat de fourniture "de la part des entreprises qui n'aient pas effectué l'évaluation des risques aux termes de l'art. 4 du décret législatif 19 septembre 1994 n. 626". Selon la doctrine prédominante ladite prévision doit être lue dans le sens que le Document d'Évaluation du Risque doit tenir en due considération les profils de risque auxquels peuvent être exposés tous les sujets participant à l'activité professionnelle/de production de l'entreprise, même si temporairement et indépendamment du rapport juridique existant avec le bénéficiaire de la prestation.

La réglementation législative se préoccupe, en outre, d'assurer au travailleur un contexte de travail qu'il soit fonctionnel et adéquat à la prestation qu'il devra y accomplir. Dans ce but, par conséquent, l'art. 21, alinéa 1, lettre d) et alinéa 3, sanctionne que, parmi les informations que l'agence fournisseuse doit communiquer par écrit au travailleur, il y ont aussi celles relatives à la présence de risques éventuels pour la santé et l'intégrité du travailleur et des mesures de prévention adoptées. Il semblerait évidemment que cet obligation impose au fournisseur de demander préalablement à l'utilisateur le document pour la sécurité (au moins la partie concernant les activités qui font l'objet de la prestation professionnelle) d'où sortir les informations à fournir au travailleur.

En cas de défaillance au précepte susmentionné, le contrat de fourniture est nul et le travailleur est considéré "à tous les effets aux dépendances de l'utilisateur" (art. 21, alinéa 4).

La clause qu'on vient juste de rappeler a fait l'objet de quelques critiques de la part de la doctrine. En particulier ce qui a été censuré est la disproportion entre la sanction comminée (nullité du contrat et constitution *ex lege* d'un rapport de travail directement avec l'entreprise utilisatrice), et la défaillance prévue, en se traitant d'un accomplissement dont l'observance (corrélée à l'existence, seulement éventuelle, de risques préexistants) est subordonnée à la circonstance que l'employeur ait effectivement relevé l'existence de risques spécifiques. La norme en effet fait référence à la présence de risques "éventuels". Par conséquent, lorsque ces risques n'existent pas (ou lorsqu'ils ne sont pas relevés), ils ne pourront être donc communiqués ni, surtout, on pourrait donner des informations sur les mesures de prévention adoptées. D'une telle possibilité (d'ailleurs facilement supposable) ne semble pas que le législateur se soit chargé, étant donné qu'il semblerait, tout à fait apodictiquement, censurer (d'ailleurs en termes extrêmement graves et rigoureux) une conduite (le défaut d'indication dans le contrat des éléments susmentionnés) sans qu'à elle corresponde un effective défaut/défaillance.

Aux termes du successif art. 22 le travailleur "loué" est compté dans l'organigramme de l'utilisateur pour les matières qui concernent l'hygiène et la sécurité du travail. Le but évident de la norme est faire en manière que la protection des conditions de travail et de la sécurité des prêteurs ne soit pas subordonnée à des limites numériques, étant donné qu'elle constitue un devoir de l'employeur indépendamment des dimensions de l'entreprise. Il est douteux si ce compte comporte aussi la possibilité, pour le travailleur, de participer passivement et activement à l'élection des représentants des travailleurs pour la sécurité de l'entreprise utilisatrice.

Encore au sujet de l'accomplissement des obligations d'information et de formation prévues, en général, par les artt. 21 et 22 du décret législatif n. 626/1994, on doit rappeler l'art. 23, alinéa cinquième, du décret législatif n. 276/03 qui dispose : *"Le fournisseur informe les travailleurs sur les risques pour la sécurité et la santé reliés aux activités productives en général et les forme à l'usage des équipements de travail nécessaires à l'exécution de l'activité professionnelle pour laquelle ils sont engagés conformément aux dispositions portées par le décret législatif 19 septembre 1994 n. 626 et successives modifications et intégrations. Le contrat de fourniture peut prévoir qu'une telle obligation soit accomplie par l'utilisateur ; dans ce cas on en doit faire mention dans le contrat avec le travailleur"*.

La norme mentionnée attribue les obligations d'information/formation sus indiquées à l'agence de travail, naturellement à condition qu'il ne recoure pas une prévision contractuelle différente. Toujours dans la logique d'ancrer les programmes de sécurité et de prévention aux spécificités du contexte organisationnel/productif où la personne concernée est introduite, l'art. 23, alinéa cinquième, dispose que : *".....au cas où les mansions auxquelles le travailleur est affecté exigeraient une surveillance médicale spéciale ou comporteraient des risques spécifiques, l'utilisateur en informe le travailleur conformément à ce qui est prévu par le décret législatif 19 septembre 1994 n. 626 et successives modifications et intégrations. L'utilisateur observe, aussi, à l'égard du même travailleur, toutes les obligations de protection prévues à l'égard de ses agents et il est responsable pour la violation des obligations de sécurité identifiées par la loi et par les contrats collectifs"*.

Il est évident la distinction substantielle, que le législateur du 2003 a accueilli, entre des obligations d'information/formation de caractère générique/général (revenant, comme on

a vu, à l'entreprise de fourniture) et des obligations d'information et de formation de type spécifique (c'est-à-dire, corrélées aux mansions concrètement exécutées par le travailleur et aux équipements utilisés) qui au contraire reposent sur l'utilisateur.

Il est aussi clair le critère/principe caractérisant la disposition en question, tendant à garantir aux travailleurs loués, en termes d'effectivité, un niveau de protection analogue à celui des travailleurs employés auprès de l'entreprise utilisatrice, auxquels les premiers sont assimilés, au moins du point de vue de la sécurité et de la santé ; en considérant aussi le fait que, comme les autres, les travailleurs loués sont soumis au pouvoir directif du même employeur (utilisateur).

Tout cela comporte, comme on a observé, que l'utilisateur devra se préoccuper de garantir "les mesures standards de santé et de sécurité assurées à ses propres agents, notamment les dispositifs de protection collectifs, individuels, les procédures et, lorsqu'il est prévu par la loi pour la mansion et le poste de travail, l'obligation de surveillance sanitaire".

Eu égard à l'exécution de l'obligation de surveillance, lorsqu'elle est prévue *ex lege*, l'interprétation doctrinaire prédominante – qui semble indiscutablement référer cette obligation à l'entreprise utilisatrice – a, en effet, trouvé une confirmation digne de foi dans la circulaire du Ministère du Travail 22 février 2005 n. 7, selon laquelle les obligations relatives à la surveillance sanitaire – préventive et périodique – doivent être accomplies par l'entreprise utilisatrice sur la prémisse que cette dernière a, à l'égard des travailleurs loués, les mêmes obligations de protection et de sécurité que la loi ou les contrats collectifs identifient à l'égard des travailleurs qui sont à ses propres directes dépendances.

On rappelle, enfin, l'art. 25 du décret législatif n. 276/2003 qui pose à la charge du fournisseur, entre autres, les obligations pour l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles aux termes du Décret du Président de la République n. 1124/1965 déterminées par rapport au type et au risque des travaux exécutés.

**Contrat d'insertion.** Il s'agit d'une particulière typologie de contrat visant à réaliser, à travers un projet individuel d'adaptation des compétences professionnelles du travailleur à un contexte de travail déterminé, l'insertion ou la réinsertion dans le marché du travail de certaines catégories de sujets.

En se référant aussi à la typologie de contrat en examen, pour laquelle le législateur n'a pas prévu expressément des lois spécifiques pour l'application des normes sur la sécurité, il est permis de supposer que l'assimilation du travailleur introduit aux autres salariés de l'entreprise en vertu des effets du décret législatif n. 626/94 (y incluse la surveillance sanitaire lorsqu'elle est prévue par les dispositions de loi en vigueur) n'implique pas des questions applicatives particulières. Cela semble confirmé aussi par le libellé de l'art. 58, alinéa 1, du décret législatif n. 276/2003, qui établit que pour les contrats d'insertion trouvent application les dispositions réglant les contrats de travail à durée déterminée (décret législatif n. 368/2001) qui sont des rapports de travail subordonné à tous les effets. De cela descend, en vertu de la définition contenue dans l'art. 2 du décret législatif n. 626/94, qu'on a plus de fois rappelé, l'applicabilité de la législation sur la santé et la sécurité aussi à la typologie de contrat en question.

**Travail à projet.** Le travail à projet est défini par le législateur (art. 61 décret législatif n. 276/2003) comme collaboration coordonnée et continue reconduite à un ou plus de projets

spécifiques ou de programmes de travail ou de phases d'eux-mêmes déterminés par le commettant et gérés de manière autonome par le collaborateur en fonction du résultat.

Le travail à projet, donc, est caractérisé par la référence de la prestation déduite dans le contrat à un projet ou un programme spécifique dont les modalités de réalisation sont laissées à l'autonomie du travailleur, même si en coordination avec le commettant.

Le décret législatif n. 276/2003 régleme les aspects inhérents à la sécurité dans le travail à projet en deux dispositions. La première d'entre elles est l'art. 62, alinéa 1, lettre e), où l'on prévoit que parmi les éléments à insérer obligatoirement dans le contrat à projet – qui doit être rédigé en forme écrite – sont à compter *“les mesures éventuelles pour la protection de la santé et de la sécurité du collaborateur à projet...”*

L'autre disposition qui, dans le décret législatif n. 276/2003, règle le travail à projet du point de vue de la sécurité est l'art. 66, alinéa 4, qui établit que : *“...aux rapports qui rentrent dans le domaine d'application du présent chapitre (Titre VI, Chapitre II) s'appliquent les normes sur la sécurité et l'hygiène du travail dont au décret législatif n. 626/94 et successives modifications et intégrations, au cas où la prestation de travail se déroulerait dans les lieux de travail du commettant”*, ainsi que les normes contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Par rapport aux deux typologies des travailleurs déductibles par le libellé normatif – c'est-à-dire les travailleurs à projet internes et externes – ne semble exister aucun doute : aux premiers s'applique l'entière réglementation concernant la prévention dont au décret législatif n. 626/1994, tandis qu'aux secondes, en considération de leur rattachabilité au milieu de l'autonomie, sembleraient applicables seulement les normes en thème d'information et de formation libellées par le décret législatif n. 626 pour les travailleurs à domicile, et non les dispositions dont à l'art. 7 du décret législatif n. 626/1994, puisque ces dernières présupposent que l'activité du travailleur autonome se déroule à l'intérieur de l'entreprise ou de l'unité productive.

À côté de deux hypothèses sus rappelées (travailleur à projet interne et externe) on peut enfin donner une troisième typologie, marquée par l'exécution de l'activité professionnelle une partie à l'intérieur de l'entreprise du commettant et l'autre à l'extérieur d'elle-même ; la soi-disant *“collaboration mixte”*. Dans cette hypothèse, on pourrait raisonnablement penser que la situation n'est pas essentiellement différente de celle relevée dans le projet *“externe”*.

\*\*\*

En ce qui concerne, enfin, **les travailleurs à domicile**, dont à la loi 18.12.1973 n. 877, et **les travailleurs du transport aérien**, les normes générales de protection de la santé et de la sécurité s'appliquent, respectivement, dans le premier cas si expressément prévues (par exemple, celles concernant l'information et la formation des travailleurs), dans le second cas s'appliquent en tenant compte des exigences particulières reliées au service accompli.

\*\*\*

En ce qui concerne les **“personnes préposées aux travaux domestiques”**, la loi n. 339/58 prévoit l’obligation pour l’employeur d’en sauvegarder la santé, notamment au cas où il y aurait en famille des sources d’infection. En cas d’accident du travail, le travailleur a le droit aux prestations suivantes, attribuées par l’INAIL, auquel l’employeur est tenu de dénoncer, entre des limites précises, tous les accidents :

- une indemnité journalière pour l’inhabileté temporaire ;
- une rente pour l’inhabileté permanente ;
- un chèque pour l’assistance personnelle continue ;
- une rente aux survivants et un chèque en cas de mort ;
- les traitements médicaux et chirurgicaux (y inclus les examens cliniques) ;
- la fourniture d’appareils de prothèse.

Puisque les prestations économiques à la charge de l’INAIL commencent à partir du 4<sup>ème</sup> jour, l’employeur, de fait, est tenu de verser la rétribution globale pour les premiers trois jours.

\*\*\*

Puis, au sujet de la question soulevée par le Comité européen des droit sociaux, sur la base des nouvelles précédemment acquises, selon laquelle les **“travailleurs indépendants”** de l’agriculture, du commerce et de l’industrie, aussi que les membres de la famille de l’employeur qui travaillent avec lui “ pas toujours résultent sauvegardés par la législation d’hygiène et de sécurité et que l’Italie a annoncé mais n’a pas exécuté une législation spécifique”, on fait relever que l’art. 7 du décret législatif n. 626/94 prévoit que l’employeur, dans l’hypothèse d’assignation de travail à des **travailleurs autonomes** à l’intérieur de son entreprise, est tenu de fournir des informations détaillées sur les risques spécifiques existants dans le milieu de travail et sur les mesures de prévention et d’urgence qui ont été adoptées.

On rappelle, enfin, qu’il n’est pas intervenu de modifications au sujet de ce qui on a représenté à l’égard de l’article 3 paragraphe 2.

### §. 3

Selon les données fournies par l’INAIL dans la dernière relevé concernant les dénonciations d’accidents du travail arrivés au cours de l’année 2005, il semble se renforcer la tendance des dernières années à une réduction constante du phénomène. De 2001 à 2005 les accidents ont baissés dans l’ensemble du 8,2%, une amélioration encore plus significative étant donné l’augmentation de l’emploi enregistrée par l’ISTAT<sup>8</sup> (Relevé force de travail) dans la même période : + 4,4%. Par conséquent, il est possible d’apprécier une réduction réelle du phénomène des accidents dans la mesure du 12% environ. De 2001 à 2005, les accidents mortels montrent une tendance à baisser d’une mesure supérieure par

---

<sup>8</sup> NdT: Institut Central de Statistique



rapport aux accidents en général. L'analyse des cas mortels pour la gestion d'assurance montre de même façon une tendance en baisse depuis 2002 pour la majeure, Industrie et Services, tandis que pour Agriculture et Compte État on observe un certain balancement des valeurs, complice la faible quantité inspectée; quand même ils sont améliorés en 2005. En distinguant pour typologie d'événement, les accidents de trajet, c'est-à-dire qui se sont vérifiés en cours de la route maison-travail-maison, constituent plus de 20% des cas et présentent une baisse plus sensible de ceux qui se sont vérifiés à l'occasion de travail, en faisant exception pour les deux premières années où il était encore fort l'effet de l'introduction du décret législatif n. 38/2000 qui en avait réglementée l'indemnisation, en l'amplifiant. Le décret susmentionné prévoyait, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, quatre gestions séparées : industrie, artisanat, tertiaire et d'autres activités parmi lesquelles rentrent celle exécutées par les organismes publics, y inclus l'État et les collectivités locales, et la création d'une banque de données pour les risques professionnels dans l'agriculture. La banque de données doit contenir les informations sur les spécifiques cours d'accidents, distingués selon les diverses réalités productives et les diverses zones territoriales, ainsi que les informations sur les causes et les circonstances de l'événement lésionnaire, afin d'en éviter l'incidence économique par secteur.

L'observation des maladies professionnelles est réalisée sur une série historique quinquennale (2000-2004), dans le but d'analyser le phénomène dans son évolution de moyenne période, même s'il présente des dimensions plus limitées en comparaison avec les accidents. On doit relever l'incidence élevée des maladies non insérées dans les tableaux qui voient an par an augmenter leur consistance au détriment des maladies insérées dans les tableaux, qui en 2004 se sont réduites d'environ un quart du total du phénomène. Parmi les maladies insérées dans les tableaux, c'est toujours la hypoacousie et surdité à occuper la première place même si son incidence est constamment en fléchissement depuis 2000, période dans laquelle elle représentait plus de la moitié des cas. On signale l'augmentation en termes d'incidence en pour-cent des maladies reliées à l'amiante (asbestose et cancers bronchiques). À titre général, on peut confirmer la particulière importance des pathologies suivantes :

- l'asthme bronchique et l'alvéolite allergique dans la gestion Agriculture ;
- les maladies cutanées ainsi que du système respiratoire en zone industrielle et tertiaire, où même la silicose maintient encore un pourcentage significatif ;
- les tumeurs, dont la relevé, numériquement stable au cours du temps et non particulièrement incisive si comparée avec d'autres lésions provoquées par les outils pneumatiques, quand même représente sans aucun doute seulement une partie du phénomène réel.

<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (*)</b>				
<b>ITALIE - Années 2001 - 2004</b>				
Année	Accidents du travail	Accidents mortels	Maladies Professionnelles	Emploi
				Total
2001	624.971	1.077	2.448	21.604.000
2002	594.089	934	2.629	21.913.000
2003	587.771	916	3.067	22.241.000
2004	563.511	897	2.316	22.404.000
				(source ISTAT)
(*) Cas qui ont comporté une absence du travail supérieure à 3 jours (cas indemnisés) Les "accidents de trajet" sont exclus.				
Pour les accidents mortels on considère les décès arrivés dans moins d'un an de l'accident.				

### Le système d'information de la prévention

Toute Région, à l'état actuel, a son propre système d'enregistrement des données relatives à l'activité accomplie par les services de prévention des ASL, tandis que certains Ministères recueillent seulement certaines données en ce qui concerne l'activité de prévention dans les lieux de travail.

Même s'il manque, donc, un système national homogène de collection de données, la Commission Santé de la Coordination des Régions a récemment entrepris, par la Coordination Technique, un premier monitoring, capable de fournir des informations sur l'organisation, sur les ressources humaines et les activités exécutées par le réseau des Services de prévention des ASL.

Les données parvenues jusqu'aujourd'hui concernent 18 Régions et Provinces Autonomes, dont il est possible de tracer les contours en synthèse dans ce cadre :

- On a été créé partout, auprès des ASL de toutes les Régions, les Départements de Prévention et, à leur interne, les Services de Prévention et de Sécurité dans les milieux de travail, comme prévu par les décrets législatifs 502/92 et 517/93.
- Dans la plupart des Régions on a prévu des structures régionales pour la prévention.

- 12 Régions ont activé, entre le 2004 et le début de 2005, des plans ou des projets régionaux spécifiquement adressés à la prévention dans les lieux de travail.
- Dans 13 Régions et/ou Provinces Autonomes il y a en fonction des services à valeur régionale : il s'agit plus souvent de laboratoires de santé publique qui exécutent des activités d'analyse pour l'hygiène et la toxicologie industrielle, en support des Services de Prévention des ASL, des unités hospitalières de médecine du travail et des observateurs épidémiologiques.
- Les **opérateurs** qui travaillent dans les Services de Prévention des ASL sont environ **4.200**, auxquels on ajoute environ **500** opérateurs préposés à la vérification d'installations et d'appareillages, dépendants, selon l'organisation régionale, du Service Sanitaire Régional ou des respectives ARPA (Autorités Régionales pour la Protection de l'Environnement).
- La distribution du personnel parmi les différentes qualifications professionnelles est illustrée dans le tableau. Comme on peut remarquer la figure largement prédominante est donnée par les techniciens de la prévention (48,5%) suivie par les médecins (18,7%) ; le personnel diplômé est dans l'ensemble le 26,7% du total.
- Au cours du 2004, on a contrôlé le 2% environ des entreprises avec des agents présents dans le territoire national selon le registre INAIL ; on a effectué en moyenne 1,5 inspections pour chaque entreprise.
- Dans presque la moitié des inspections on a relevé des violations à la législation en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène du travail qui ont conduit à rédiger des verbaux de prescription aux termes du décret législatif 758/94.
- Le nombre de chantiers du bâtiment contrôlés a progressivement augmenté au cours des dernières années et il est presque redoublé en 2004 par rapport à l'an précédent.
- les enquêtes sur les maladies professionnelles ont été **9.968** sur **25.364** cas dénoncés à l'INAIL en 2004 et sur **2.316** cas indemnisés par l'institut d'assurances dans la même année. Seulement en 2 Régions, Lombardie et Toscane, il est actif depuis beaucoup d'années un registre fondé sur les signalisations parvenues aux Services de Prévention des ASL et développé en accord avec l'ISPESL.
- Une nouveauté importante par rapport à des précédents relevés similaires est représentée par l'homogène diffusion dans tout le territoire national des activités d'information, d'assistance et de formation réalisées par les Services de Prévention dans les lieux de travail des ASL.
- Dans presque la totalité des ASL (93%) les activités d'information et assistance aux usagers ont formé partie intégrante des programmes des activités des Services.
- Un engagement considérable a été dédié à contribuer à la formation des sujets d'entreprise députés à la fonction de prévention (responsables et employés préposés aux Services de Prévention et de Protection, Représentants des Travailleurs pour la Sécurité, et cetera.).

Cette donnée confirme le rôle important accompli pendant ces années par les Services de Prévention des ASL, pour la promotion et le développement de la prévention.

Les Services ont ainsi donné pleine exécution au double mandat (surveillance et prévention) que les lois leur attribuent, ainsi qu'aux directives contenues dans les documents que la Conférence des Présidents des Régions, dès février 2005, a promulgué pour l'exécution du décret législatif 626/94.

<b>Distribution des différentes qualifications professionnelles opérant dans les Services des AUSL jusqu'au 31/12/04 (Données relatives à toutes les Régions et à l'Administration Publique sauf Sardaigne, Basilicate et Calabre)</b>	
MÉDECIN	781
INGÉNIEUR	184
BIOLOGUE	15
PHYSIQUE	5
CHIMISTE	53
D'AUTRE PERSONNEL DIPLÔMÉ	78
TECHNICIEN DE LA PRÉVENTION	2025
ASSISTANT SANITAIRE/INFIRMIÈRE PROFESSIONNELLE	380
ADMINISTRATIF	510
D'AUTRE PERSONNEL NON DIPLÔMÉ	146
<b>TOTAL</b>	<b>4177</b>
PERSONNEL PRÉPOSÉ AUX ACTIVITÉS DE VÉRIFICATION D'INSTALLATIONS ET D'APPAREILLAGES (*), NON INCLU DANS LE PRÉCÉDENT TABLEAU (AGENTS SSR OU ARPA)	
INGÉNIEUR	84
TECHNICIEN DE LA PRÉVENTION	313
D'AUTRE	93
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>
(*)Les vérifications d'installations et d'appareillages (installations de protection décharges atmosphériques, installations au sol, équipements de soulèvement, grue, récipients à vapeur, ascenseurs et monte-charges, et cetera) sont exécuté plus souvent par les AUSL (11 Régions/AP), dans 1 cas par les ASL ensemble à une société privé, dans 5 cas les compétences ont été transférée à l'ARPA et dans 1 cas ont été exécutées par une structure centrale faisant référence à l'Assessorat à l'Environnement..	

<b>Synthèse de l'activité exécutée par les Services de Prévention des ASL - an 2004</b>	
N. inspections exécutées	98.689
N. Unités Locales visitées	65.234
N. di verbaux rédigés aux termes de l'art.21 D.Lgs. N. 758/94	42.348
N. chantiers du bâtiment visités dans l'ensemble	41.618
N. enquêtes effectuées sur les accidents	26.211
N enquêtes effectuées sur les maladies professionnelles	9.968
N. visites médicales (mineurs, apprentis, recours à l'art. 17 d.lgs. 626/94, aptitude au travail aussi ex art. 5 L.300/68)	220.590
N. vérifications appareillages et installations (*)	273.244
N. ASL où a été activée une offerte continue d'information et d'assistance	138
N. ASL qui effectue activité de formation aux usagers	137
N. heures de formation effectuée dans l'ensemble	239.494
(*) selon l'organisation régionale cette activité peut être réalisée dans les diverses régions par le personnel ASL ou par le personnel ARPA	

En ce qui concerne, au contraire, les inspections effectuées par les Services d'inspection du travail des Directions Provinciales du Travail, il faut donner des explications afin de pouvoir mieux examiner les données disponibles.

1. Pendant que les visites d'inspections effectuées par les Services de prévention des ASL (Autorités Sanitaires Locales) sont exclusives en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, seulement certaines de celles effectuées par les Services d'inspection du travail des Directions Provinciales du Travail (Ministère du Travail) concernent la matière de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail ; la majeure partie de ces inspections, au contraire, tendent au contrôle de la régularité du rapport de travail, même si, certains aspects, comme p.ex. : horaire de travail, mineurs, apprentis, travailleuses mères, sont directement reliées à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail. Par ailleurs, les données relatives aux inspections spécifiques en matière de sécurité et de santé effectuées par les Directions Provinciales du Travail – Services Inspections du Travail (DPL – SIL) ne sont pas parfaitement comparables aux données des ASL car jusqu'à ce moment il n'a pas été mise au point un système de relevé homogène de l'activité réalisée ;
2. Même les données sur le nombre d'inspecteurs chargés du contrôle du respect des prescriptions en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail ne sont pas comparables car les inspecteurs des Services de Prévention des ASL effectuent, comme on a dit au point 1, des inspections exclusives en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, tandis que seulement certains des inspecteurs (15%

environ) des Directions Provinciales du Travail – Services Inspection du Travail effectuent des inspections en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail et, par ailleurs, cela pas toujours à titre exclusif (les ingénieurs des DPL – SIL sont en effet engagés aussi dans les vérifications de certains équipements de travail comme les ascenseurs et les monte-charges dans les usines industrielles, les échafaudages suspendus motorisés, ainsi que dans les commissions d'examen). Les autres inspecteurs des DPL – SIL (85%) exécutent des inspections tendant au contrôle de la régularité du rapport de travail, même si, comme on a déjà dit, il y a des aspects reductibles à la sécurité et à la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

3. Il est difficile de pouvoir fournir les données exactes sur le nombre d'entreprises soumises aux contrôles car les DPL comptent dans leurs statistiques le nombre de visites d'inspections qui pas toujours coïncident avec les entreprises concrètement inspectées et, logiquement, il est difficile de pouvoir fournir les données relatives à la proportion de travailleurs couverts par les visites de contrôle pour chaque année de la période de référence ;
4. En ce qui concerne les moyens dont les inspecteurs de travail disposent pour imposer aux employeurs le respect des normes de sécurité et d'hygiène, la seule possibilité est celle d'appliquer la sanction prévue, qui peut être de nature administrative ou pénale. La presque totalité des violations en matière de sécurité et de santé sont sanctionnées avec une sanction de nature pénale, à laquelle s'appliquent les procédures prévues par le décret législatif 19 décembre 1994 n. 758. Le décret législatif 758/94 prévoit à l'art. 20 que : *“Dans le but d'éliminer la contravention constatée, l'organisme de surveillance, dans l'exercice des fonctions de police judiciaire, donne au contrevenant la prescription prévue à cet effet, en fixant pour la régularisation un délai non excédant la période de temps techniquement nécessaire”* ; et au successif art. 21 *“Impérativement avant 60 jours de l'échéance du délai fixé dans la prescription, l'organisme de surveillance vérifie si la violation a été éliminée selon les modalités et dans les délais prescrits. Lorsqu'il résulte l'exécution de la prescription, l'organisme de surveillance admet le contrevenant à payer en siège administrative, dans le délai de trente jours, une somme égale à un quart du maximum de l'amende établie pour la contravention commise”*. Relativement, au contraire, aux mesures que les inspecteurs peuvent adopter lorsqu'ils constatent que la santé et la sécurité des travailleurs font l'objet d'un danger imminent, à l'art. 20 alinéa 3 il est prévu que *“Par la prescription l'organisme de surveillance peut imposer des mesures spécifiques propres à faire cesser le danger pour la sécurité et la santé des travailleurs durant le travail”* ; il s'agit de mesures que dans les cas extrêmes prévoient la saisie du lieu de travail ou de l'équipement de travail , là où le danger est présent, selon les procédures établies par le code de procédure pénale qui prévoit la confirmation de la saisie par le juge avant les quarante-huit heures suivantes.
5. En ce qui concerne la formation initiale des inspecteurs est fait par des cours prévus à cet effet qui sont organisés en fonction aussi des ressources économiques, la formation, ensuite, poursuit en faisant sortir l'élève inspecteur accompagné par un inspecteur expert ; la formation continue, tendant à assurer que l'inspection du

travail bénéficie de personnel qualifié, est garantie soit avec des cours de formation spécifiques réalisés au niveau central ou périphérique, soit avec des circulaires nationales, soit avec des directives régionales soit avec des ordres de service au niveau provincial.

<b>Synthèse de l'activité exécutée par les DPL pour des activités de prévention - an 2004</b>		
Contrôles directive machines	D'initiative n.	307
	Sur demande n.	78
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	135
	Totaux	520
Compétences en matière d'hygiène du travail (radiations ionisantes)	D'initiative n.	1.732
	Sur demande n.	1.137
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	667
	Totaux	3.536
Chantiers du bâtiment	D'initiative n.	17.491
	Sur demande n.	1.788
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	10.231
	Totaux	29.510
Travailleuses mères	D'initiative n.	297
	Sur demande n.	1.660
	Nouvelle visite n.	109
	Totaux	2.066
Loi n. 977/67 de protection des enfants et des adolescents	D'initiative n.	1.333
	Sur demande n.	569
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	83
	Totaux	1.985
travail nocturne	D'initiative n.	51
	Sur demande n.	35
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	13
	Totaux	99
Total global	D'initiative n.	21.211
	Sur demande n.	5.267
	Nouvelle visite sur le même lieu n.	11.238
	Totaux	37.716
Total entreprises inspectées		26.478

Personnel inspecteur technique en force - an 2004		
Qualité culturelle requise	Liv.	N. Unité
Inspecteurs diplômé en ingénierie	C3	52
	C2	50
	Totale	102
Inspecteurs techniciens/géomètres	C3	4
	C2	224
	C1	2
	Totale	230
<b>Total général</b>		<b>332</b>



Synthèse des résultats obtenus dans l'activité de prévention - an 2004		
N. prescriptions obligatoires	D'initiative n.	24.267
	Sur demande n.	2.742
	Nouvelle visite n.	785
	Totaux	27.794
N. nouvelles visite par suite des prescriptions obligatoires	D'initiative n.	10.031
	Sur demande n.	602
	Nouvelle visite n.	2.217
	Totaux	12.850
N. Rapports Autorité Judiciaire	D'initiative n.	12.406
	Sur demande n.	1.779
	Nouvelle visite n.	1.913
	Totaux	16.098
N. Dispositions	D'initiative n.	1.203
	Sur demande n.	263
	Nouvelle visite n.	135
	Totaux	1.601
Vérifications techniques divers des inspections	D'initiative n.	876
	Sur demande n.	1.016
	Nouvelle visite n.	127
	Totaux	2.019
Commissions techniques	D'initiative n.	254
	Sur demande n.	1.187
	Nouvelle visite n.	59
	Totaux	1.500

#### §. 4

Par rapport à l'article 3 paragraphe 4, la législation en vigueur prévoit la nomination d'un médecin compétent, en possession des qualités requises dont à l'article 2, lettre d) du décret législatif 626/1994, par rapport aux risques présents dans les divers secteurs et, donc, de fait, dans toutes les activités professionnelles. Les titres pour l'exercice de la fonction de médecin compétent sont les suivants :

- 1) spécialisation en médecine du travail ou en médecine préventive des travailleurs et psychotechnique ou en toxicologie industrielle ou en hygiène industrielle ou en physiologie et hygiène du travail ou en clinique du travail et d'autres spécialisations identifiées, lorsqu'il est nécessaire, par décret du Ministre de la Santé de concert avec le Ministre de l'Université et de la recherche scientifique et technologique ;
- 2) enseignement ou enseignement supérieur en médecine du travail ou en médecine préventive des travailleurs et psychotechnique ou en toxicologie industrielle ou en hygiène industrielle ou en physiologie et hygiène du travail ;
- 3) autorisation délivrée par l'assessorat régional à la santé territorialement compétent aux diplômés en médecine et chirurgie qui aient exécuté l'activité de médecin du travail pendant au moins quatre ans (art. 55 décret législatif n. 277/91).

Le médecin compétent, outre à exercer la surveillance sanitaire sur tous les travailleurs, intègre l'action de service de prévention et protection dont à l'art. 8 du Décret Législatif 626/1994.

## **ARTICLE 4**

**Droit à une rémunération équitable**

Nous référant à l'état d'application de l'art. 4 de la Charte Sociale Européenne on signale que l'organisation normative en vigueur n'a pas subi de modifications par rapport à tout ce qui a été déclaré dans la relation précédente.

## §. 1

1. Cependant, par rapport aux conclusions du comité des experts, point premier, concernant le montant du salaire moyen, au net des impôts et des cotisations pour un travailleur sans charges de famille, relatif au mois d'octobre 2005, il résulte être égal à 1.226,76 euros contre un montant brut de 1.711,22 euros.

En ce qui concerne le niveau des **minimums salariaux** dans le marché du travail italien, on précise qu'il consiste dans le traitement économique minimum que chaque contrat collectif de travail de catégorie reconnaît à chaque travailleur à un certain niveau d'encadrement. Ce traitement en général est sujet aux révisions avec la même cadence des renouvellements contractuels qui, à partir de l'accord du 23 juillet 1993, pour la partie économique, est biennal.

Les minimums salariaux, donc, varient selon le contrat et, dans le cadre du même contrat, selon la qualification ou le niveau de la rétribution. À titre d'explication on annexe quelques tableaux concernant les rétributions des contrats collectifs nationaux renouvelés au cours de l'année 2005.

2. En ce qui concerne l'estimation demandée, à propos du pourcentage des travailleurs couverts par des accords collectifs, on communique que les contrats collectifs de travail stipulés par les Organisations Syndicales de catégorie s'appliquent à tous les travailleurs appartenant à la catégorie de référence, étant donné que, pour une pratique désormais consolidée, le contrat collectif national de travail d'un certain secteur s'applique aussi aux travailleurs qui ne sont pas inscrits aux syndicats signataires.

3. À propos du mécanisme d'adaptation des salaires à l'inflation, il faut préciser qu'avant l'accord du 23 juillet 1993 la cadence des renouvellements contractuels était généralement triennale et les augmentations de la rétribution, dans la phase de renouvellement, étaient calculées sur la base de l'inflation programmée. Pendant le triennat de validité du contrat les rétributions, en particulier dans le secteur privé, étaient mises à jour automatiquement chaque trimestre et successivement chaque semestre, sur la base du taux du coût de la vie - inflation réelle - (indemnité de vie chère).

Ce système avait produit une augmentation progressive de l'inflation qui ne pouvait plus être soutenue par l'économie en général; par conséquent, à travers l'accord historique du 23 juillet 1993 entre le Gouvernement et les Parties sociales, l'indemnité de vie chère a été bloquée; à partir de cette date l'augmentation des rétributions arrive avec périodicité biennale, sur la base du taux d'inflation programmée par le Gouvernement dans le document de programmation économique et financière (DPEF) relatif aux deux

années considérées, et de la récupération de l'inflation éventuellement perdue au cours des deux années précédentes.

Par conséquent, l'accord de 1993 remplace le mécanisme de l'échelle mobile qui adaptait les salaires au taux d'inflation réelle au moyen de la soi-disant indemnité de vie chère.

À la suite de l'introduction de ce système, la négociation nationale quadriennale est articulée sur 4 années économiques: dans les premières deux années les augmentations salariales sont liées à l'inflation programmée par le Gouvernement; dans les deux dernières années on devrait récupérer l'éventuelle différence entre inflation programmée et inflation réelle, qui se sont vérifiées au cours des deux années précédentes. À côté de la négociation nationale, la négociation de deuxième niveau (entreprise) peut aussi prévoir d'ultérieures augmentations salariales, liées à la productivité.

<b>RÉTRIBUTION BRUTE ET AU NET DES CHARGES DE COTISATION ET FISCALES</b>				
<b>CONTRATS</b>	Rémunération brute annuelle 2005	Cotisations à la charge du travailleur	IRPEF+ ADDITIONNEL	Rétribution nette
AGRICULTURE	15.309,25	1.500,31	2.795,78	10.997,85
INDUSTRIE	19.455,27	1.906,62	3.751,43	13.777,76
SERVICES DESTINÉS À LA VENTE	21.152,78	2.072,97	4.121,56	14.937,09
COMMERCE, ESERC. PUBL. HOTELS	19.264,26	1.887,90	3.709,79	13.647,31
TRANSPORTS ET ACTIVITÉS CONNEXES	22.516,09	2.206,58	4.418,82	15.868,17
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	22.747,56	2.229,26	4.469,29	16.026,26
ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS	21.376,79	2.094,93	4.170,41	15.090,08
CRÉDIT ET ASS.	33.128,61	3.246,60	7.628,27	22.220,62
SERVICES PRIVÉS AUX ENTREPRISES	18.752,50	1.837,74	3.598,20	13.297,80
SERVICES PRIVÉS AUX FAMILLES	18.693,94	1.832,01	3.585,43	13.257,81
ACTIVITÉS RADIOTÉLÉVISÉES	21.573,33	2.114,19	4.213,26	15.224,31
ACTIVITÉS A.P.	22.373,23	2.192,58	4.387,67	15.770,61
<b>INDEX GÉNÉRAL</b>	20.552,66	2.014,16	3.768,50	14.749,45

Source: **ISTAT**

NOTES: Les rétributions sont celles relevées par l'ISTAT au cours de l'année 2000 et mises à jour avec les taux relatifs au mois de décembre 2005. La charge fiscale considère l'additionnel régional et communal dans le pourcentage fixe de 1,2 %.

Dans l'**Annexe 1** au présent rapport sont contenus les tableaux concernant les rétributions, au 1<sup>o</sup> janvier 2005, des différents secteurs productifs avec l'indication du  **salaire minimum contractuel**.

## §. 2

Pour ce qui concerne les **heures supplémentaires**, on précise que la matière est disciplinée avant tout par la loi. Fondamental, à ce propos, le décret législatif 66/2003 adopté à la suite de l'accueil des directives 93/104/CE et 2000/34/CE sur le thème de l'horaire de travail. Ces prestations sont toujours orientées à affronter des situations de travail exceptionnelles et donc elles ne peuvent pas être utilisées comme facteur ordinaire de définition des heures de travail. La loi a fixé le plafond maximum des heures supplémentaires annuelles à 250 heures (art.4 Décret législatif n.66/2003, art.1, 4 et 5), mais la négociation collective a souvent établi des limites inférieures.

Les contrats collectifs peuvent prévoir, en outre, en alternative ou en addition aux majorations, la possibilité pour les travailleurs de bénéficier des repos compensatoires.

Cependant, en ce qui concerne les heures supplémentaires il semble opportun de faire le point de tout ce qui suit.

L'art. 5, alinéa 4, prévoit, le **recours aux heures supplémentaires même dans les cas: d'exceptionnelles exigences techniques et productives et impossibilité de recrutement de travailleurs; cas de force majeure; cas de grave et immédiat danger ou de dommages aux personnes ou à la production et finalement dans les cas d'événements spéciaux comme expositions, foires et manifestations liées à l'activité productive, ainsi qu'à la préparation des prototypes, modèles ou semblables, prédisposés pour les mêmes, préalablement communiqués aux bureaux compétents.**

Aux sens du successif alinéa 5 les heures supplémentaires doivent être calculées séparément et compensées avec les majorations de la rétribution prévues par les contrats collectifs.

Les majorations dues pour les heures supplémentaires doivent être calculées sur la rétribution ordinaire dans laquelle, selon les interventions jurisprudentielles en matière, doit être calculée aussi la majoration pour les travaux en équipe, ou la prime de production mais non la majoration pour le travail dominical.

À tel propos, à la suite de tout ce qui a été demandé par le Comité pour les droits sociaux dans les Conclusions relatives au paragraphe 2, à propos du système des majorations des rétributions dans l'industrie alimentaire, on remarque ce qui suit. Pour répondre aux exigences de flexibilité des entreprises en relation aux particularités propres du système productif alimentaire, le CCNL de l'industrie alimentaire, stipulé le 14/07/2003, prévoit la possibilité de conclure des accords au niveau d'entreprise. Ces accords ont le but de permettre aux travailleurs intéressés d'opter pour la perception des seules majorations prévues, en acquérant aussi le droit aux repos compensatoires des prestations effectuées, équivalentes sur le plan des coûts et à utiliser, dans le respect des exigences d'entreprises, d'ici douze mois de l'acquisition.

Nous référant à la demande du Comité, à propos de l'incidence des mesures de flexibilité des heures de travail sur la rétribution des heures supplémentaires, on indique la réglementation à la base d'une particulière typologie de travail, **l'horaire pluri-hebdomadaire** :

L'adoption de l'horaire pluri-hebdomadaire permet d'exécuter des horaires hebdomadaires supérieurs et inférieurs à l'horaire normal à la condition que la moyenne corresponde à 40 heures hebdomadaires, pour une période non supérieure à une année.

La négociation collective régit la gestion de l'horaire pluri-hebdomadaire, en particulier en ce qui concerne :

- les plafonds maximums d'horaire dans lesquels il est possible de recourir à cette flexibilité;
- les éventuelles majorations des rétributions. (Cependant les CCNL en vigueur n'ont pas prévu ce type de variations);
- les procédures d'information et de négociation au niveau d'entreprise de l'organisation de l'horaire.

De toute façon, le dépassement de l'articulation horaire selon la modalité pluri-hebdomadaire établie par la négociation collective est rétribué comme heures supplémentaires.

Par exemple dans le Secteur Textile-Habillement (Industrie) on prévoit que *"Les travailleurs percevront la rétribution relative à l'horaire hebdomadaire contractuel soit dans les périodes de dépassement qu'en celles de correspondante réduction de l'horaire contractuel. Pour les heures prêtées au-delà de l'horaire contractuel, sera payée une majoration du 12% pour les premières 48 heures de dépassement et du 15 % pour les successives, à liquider dans les périodes de dépassement des mêmes.*

*Les modalités d'application, relatives à la distribution des heures dans la période de dépassement et à l'emploi des réductions, rapportées aux exigences d'organisation d'entreprises, seront définies conjointement, en temps utile, entre direction et R.S.U."*

Le contrat collectif pour **l'agriculture** établit que l'horaire de travail est de 39 heures hebdomadaires égales à 6.30 heures journalières.

Il prévoit en outre que *"Les contrats provinciaux de travail devront établir, pour une période maximum de 90 journées au cours de l'année, un horaire de 44 heures hebdomadaires, en récupérant ce majeur horaire dans une autre correspondante période de l'année"*.

Le même CCNL définit les heures supplémentaires et les relatives majorations pour les ouvriers agricoles. En effet, il établit qu'on considère *"les heures supplémentaires, celles qui sont prêtées au-delà de l'horaire ordinaire de travail:*

*Les heures supplémentaires ne pourront pas dépasser les 2 heures journalières et les 12 heures hebdomadaires et elles devront être demandées par l'employeur en cas de nécessité évidente, dont l'exécution manquée compromet les cultures et la production. Sur la base de ce qui a été déclaré plus haut, la limite individuelle maximum d'heures supplémentaires au cours de l'année ne peut pas dépasser les 250 heures.*



Les pourcentages de majoration sont les suivants:

- heures supplémentaires 25%
- travail férié 35%
- travail de nuit 40%
- heures supplémentaires fériées 40%
- travail férié de nuit 45%

Les majorations susnommées agiront sur la rétribution: salaire contractuel et éventuels genres en nature comme défini à l'art.46".

Aux sens de l'art. 5 alinéa 3 décret législatif 66/03 le recours "pour défaut de discipline collective applicable, le recours aux heures supplémentaires est admis seulement après un accord entre employeur et travailleur pour une période qui ne dépasse pas les 250 heures annuelles."

Cependant la discipline collective peut établir, au-delà des limites qualitatives (identification des cas où les prestations d'heures supplémentaires sont admissibles) aussi des limites quantitatives supérieures à la susdite limite maximale de 250 heures annuelles, sur la base des limites dont à l'art.4 en matière de durée maximale d'heures de travail. Afin que la limite puisse être dépassée il est nécessaire, donc, qu'il existe un contrat collectif appliqué c'est-à-dire applicable; il est nécessaire en outre que le contrat collectif discipline le recours aux heures supplémentaires.

Aux sens de l'art.5 alinéa 3 "les heures supplémentaires doivent être calculées séparément et compensées avec les majorations des rétributions prévues par les contrats collectifs de travail. Les contrats collectifs peuvent en chaque cas permettre que, en alternative ou en addition aux majorations des rétributions, les travailleurs bénéficient des repos compensatoires."

Les heures supplémentaires doivent être calculées séparément et compensées avec les majorations des rétributions prévues par les contrats collectifs. Ces majorations doivent être calculées sur la rétribution ordinaire.

Par exemple le CCNT pour PERSONNES PRÉPOSÉES À L'INDUSTRIE MÉCANIQUE ET MÉTALLURGIQUE PRIVÉE ET DE MISE EN PLACE D'INSTALLATIONS établit que "Les pourcentages des majorations pour les heures supplémentaires, de nuit et fériées, à payer au-delà de la normale rétribution et à calculer sur la base des éléments de la même indiqués au successif alinéa, sont les suivants:

	pour travail non en équipe	pour travail en équipe
a) heures supplémentaires :		
premières 2 heures	25%	25%
heures successives	30%	30%
b) de nuit jusqu'à 22 :00 heures	20%	15%
de nuit au-delà de 22 :00 heures	30%	15%
c) férié	50%	50%
d) férié avec repos compensatoire (1)	10%	10%
e) heures supplémentaires fériées (au-delà de 8 heures)	55%	55%
f) heures supplémentaires fériées		
avec repos compensatoire (au-delà de 8 heures)(1)	35%	35%
g)heures supplémentaires de nuit (premières 2 heures)	50%	40%
heures supplémentaires de nuit (heures successives)	50%	45%
h) de nuit férié	60%	55%
i) de nuit férié avec repos compensatoire (1)	35%	30%
l) heures supplémentaires fériées		
(au-delà de 8 heures)	75%	65%
m) heures supplémentaires de nuit fériées		
avec repos compensatoire (au-delà de 8 heures) (1)	55%	50%

Aux effets de la loi 27.5.1949 n. 260, encore en vigueur, le travailleur a le droit de s'absenter du travail dans les jours considérés fériés aux sens de la loi citée, comme modifiée par la loi n.54/57 et par le D.P.R. 792/85. La loi n. 260/1949 établit que les employeurs publics et privés doivent payer aux travailleurs pour leur travail dans les jours fériés, qui rétribués non dans la mesure fixe mais par rapport aux heures travaillées, la normale rétribution de fait journalière, y compris chaque élément accessoire. La rétribution normale sera augmentée de 1/6 de l'horaire hebdomadaire contractuel ou, en absence, de celui de loi.

Pour les travailleurs rétribués sur la base du travail à la pièce, à commission ou avec d'autres formes de rétributions mobiles, on calculera la valeur des quotes-parts mobiles sur la moyenne horaire des dernières quatre semaines.

Aux travailleurs non rétribués en mesure fixe qui travaillent pendant les jours fériés est due, au-delà de la normale rétribution de fait journalière, y compris chaque élément accessoire, la rétribution pour les heures de travail effectivement prêtées, avec la majoration pour le travail férié.

Les salariés rétribués en mesure fixe qui travaillent pendant les fêtes ont droit non seulement à la normale rétribution globale de fait journalière, comprenant des éléments accessoires, mais aussi à la rétribution pour les heures de travail effectivement prêtées, avec la majoration pour le travail férié. Si la fête tombe un dimanche, les travailleurs auront droit, au-delà de la normale rétribution globale de fait journalière, comprenant des

éléments accessoires, aussi à une autre rétribution correspondante à la quote-part journalière.

En ce qui concerne les travailleurs à mi-temps, il est opportun de souligner que ces derniers ont les mêmes droits et devoirs de tous les travailleurs subordonnés. Par conséquent, d'une façon analogue aux congés, aux fêtes supprimées et aux permis rémunérés, qui sont repropotionnés sur la base des journées de travail au cours de l'année, ils ont aussi droit aux majorations des rétributions prévues dans le cas d'activité prêtée pendant les jours fériés qui seront reparamétrés.

### §. 3

Sur la base de ce qui a déjà été déclaré dans le rapport précédent, on considère opportun de souligner qu'en 2003, en accueillant la directive européenne 2000/43/CE (*qui réalise le principe de l'égalité du traitement indépendamment de la race et de l'origine ethnique*) et la directive 2000/78/CE (*qui établit un cadre général pour l'égalité du traitement en matière d'emploi et de conditions de travail*) ont été promulgués:

- le décret législatif 9 juillet 2003, n. 215 *"Mise en œuvre de la directive 2000/43/CE pour l'égalité du traitement entre les personnes indépendamment de la race et de l'origine ethnique"*
- le décret législatif 9 juillet 2003, n. 216 *« Mise en œuvre de la directive 2000/78/CE pour l'égalité du traitement en matière d'emploi et de conditions de travail. »*

Ces décrets, bien qu'ils ne concernent pas spécifiquement le sujet de l'égalité de la rétribution, font tous les deux référence (art. 1) à la nécessité d'effacer les *c.d. discriminations croisées ou multiples*, selon lesquelles un sujet est discriminé pour une multiplicité de caractéristiques qui en connotent l'identité personnelle et/ou sociale (par exemple parce que femme, âgée et handicapée). Ceci en conformité à tout ce qui a été demandé par les directives susmentionnées, qui soulignent comme l'action des États membres doit viser, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, non seulement à l'élimination des inégalités, mais aussi à la promotion du principe de l'égalité entre hommes et femmes, surtout en considération du fait qu'ils résultent souvent victimes de discriminations multiples (voir en considérant 14 de la directive 2000/43/CE et en considérant 3 de la directive 2000/78/CE).

Les décrets considérés instituent une procédure particulièrement rapide et agile, qui reprend celle prévue par l'art.44 du décret législatif 286/1998, pour la tutelle juridictionnelle des sujets qui déplorent la violation du principe de l'égalité du traitement. Le Tribunal en composition monocratique, en effet, après avoir entendu les parties et omise chaque formalité non essentielle au contradictoire, procède de la façon plus

opportune aux actes d'instruction indispensables et il pourvoit avec ordonnance à l'accueil ou au rejet de la question.

En cas d'accueil de la question, il émet les mesures demandées qui sont immédiatement exécutoires.

Dans les cas d'urgence le juge peut pourvoir avec décret motivé, après avoir assumé des informations sommaires; dans ce cas dans le même décret il fixe l'audience de comparution des parties d'ici 15 jours, en assignant un terme non supérieur à 8 jours pour la notification du recours et du décret.

Dans cette audience le juge, avec ordonnance, confirme, modifie ou révoque les mesures promulguées dans le décret.

En ce qui concerne, par contre, la tutelle des travailleurs en cas de destitution on renvoie à tout ce qui est contenu dans le rapport sur l'article 24 de la Charte Sociale Européenne.

En ce qui concerne les deux **points de difficulté** signalés par le Comité concernant les paragraphes 4 et 5 de l'article en objet on signale tout ce qui suit:

L'**art. 4 alinéa 4** de la Charte Sociale demande la reconnaissance à tous les travailleurs du droit à une période raisonnable de préavis.

Le comité européen conteste la prévision des termes excessivement courts en particulier dans le secteur métallurgique, textile et de l'industrie alimentaire. À ce propos on remarque que l'art. 2118 c.c., en reconnaissant le droit de dédit du contrat de travail, ne détermine pas une limite minimum mais il confie l'identification de la durée de cette obligation aux contrats collectifs ou bien aux emplois et à l'équité. La période de préavis est établie par les parties sociales dans les CCNL de secteur ou compartiment productif, avec des réglementations **qui tiennent compte du niveau d'encadrement et de grand âge** et qui résultent de toute façon variables selon le contrat, étant donnée leur nature de négociation.

Le contrat individuel peut prévoir des termes plus longs par rapport aux contrats collectifs.

Cette obligation constitue une importante limite à la libre résiliation des parties, en laissant, donc, une grande marge à l'autonomie privée, et son inobservance comporte la destination d'une indemnité de substitution.

Le terme du préavis est génériquement, pour toutes les catégories objet des observations du Comité, égal à une période qui va d'un minimum de 1 mois à un maximum de 5-6 mois; les catégories les plus basses (ouvriers ou apprentis) voient ce terme de préavis réduit jusqu'à 6 jours de travail.

À ce stade, la discipline dans les secteurs contestés ne se présente pas uniforme étant donnée la variété des secteurs intéressés par la négociation.

À titre d'exemple on informe que le c.c.n.t. stipulé le 28/05/04 dans le secteur de l'**industrie textile** établit que le terme de préavis est distingué selon qu'il s'agisse de la catégorie des ouvriers ou celle des employés.

- Pour les ouvriers de 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> niveau le préavis est d'une semaine;
- Pour les ouvriers de 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> niveau de deux semaines;
- Pour les employés de 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est d'un mois;
- Pour les employés de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est d'un mois et demi;
- Pour les employés de 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est de deux mois.

Le c.c.n.t. de l'**Industrie métallurgique et mécanique** privée du 27/05/03 prévoit:

pour les ouvriers

- 6 jours (40 heures) jusqu'à la 5<sup>ème</sup> année accomplie d'ancienneté;
- 9 jours (60 heures) au-delà de la 5<sup>ème</sup> année et jusqu'à la 10<sup>ème</sup> année d'ancienneté;
- 12 jours (80 heures) au-delà de la 10<sup>ème</sup> année d'ancienneté.

Pour les employés jusqu'à 5 années de service:

- Pour les employés de 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est d'un mois;
- Pour les employés de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est d'un mois et demi;
- Pour les employés de 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> niveau avec grand âge jusqu'à cinq années le préavis est de deux mois.

On signale, en outre, qu'en cas de distribution de l'horaire de travail hebdomadaire sur 5 jours, les jours de préavis sur indiqués seront repropotionnés sur la base du coefficient 1,2 sur la base des valeurs horaires surmentionnées (40, 60 et 80 heures).

Dans le **secteur alimentaire** on signale que le c.c.n.t. de 08/01/01 établit que le préavis doit être:

pour les ouvriers :

- de 6 jours de calendrier pour les travailleurs jusqu'à 4 années de grand âge;
- de 12 jours de calendrier pour les travailleurs au-delà de 4 années de grand âge;

pour les employés jusqu'à 4 années il est:

- de 2 mois pour les travailleurs de 1 e 1 s<sup>9</sup> niveau;
- d'un mois pour les employés de 2<sup>ème</sup> niveau;
- de 15 jours pour les autres niveaux;
- 

pour les employés au-delà des 4 années de grand âge et jusqu'à 10 années:

- de 3 mois pour les employés de 1 et 1 s<sup>1</sup> niveau;

---

<sup>1</sup> « S » = super

- de 45 jours pour ceux de 2<sup>ème</sup> niveau;
- d'un mois pour les autres niveaux.

Avec l'Unionmeccanica Confapi a été introduite, dans un récent renouvellement contractuel, une règle expérimentale qui prolonge la période de préavis de un à deux mois et demi si le travailleur a effectué au cours des deux années précédentes aux seules démissions des cours de formation professionnels de durée non inférieure à 40 heures;

L'**art.4 alinéa 5** de la Charte Sociale autorise les retenues salariales "seulement aux conditions et dans les limites établies par la législation ou par la réglementation nationale, c'est-à-dire par des conventions collectives et sentences arbitrales."

À propos du doute du Comité européen, concernant la conformité du règlement italien au contenu de la Charte en ce qui concerne les retenues sur les salaires, on observe que la tutelle de la rétribution d'éventuelles retenues de l'employeur ainsi que de chaque autre tiers créancier est assuré par l'art. 545 c.p.c., qui prévoit que ces sommes sont saisissables seulement dans la mesure d'un cinquième, c'est-à-dire, seulement dans le cas de crédits alimentaires, dans la mesure déterminée par le juge.

Finalement on souligne que chaque autre retenue de nature fiscale, d'assistance ou de prévoyance trouve sa source dans des spécifiques dispositions de la loi.

Pour intégrer et compléter de ce qui a été déclaré plus haut on signale deux récentes prononciations jurisprudentielles respectivement de la Cour de Cassation et de la Cour Constitutionnelle.

**Cassation. Sent. n. 9630 du 16 juin 2003:** (extrait) "la limite à la saisie sur salaire dans la mesure d'un cinquième du même, trouve sa justification dans l'exigence indispensable de ne pas compromettre la satisfaction des besoins les plus élémentaires de la vie du débiteur et des autres personnes prises en sa charge.

**Cour cost. (Ord.) 25-11-2004, n. 359**

Ils est manifestement inadmissible le problème de légitimité constitutionnelle, soulevé en référence à l'art. 3 de la Constitution, de l'art. 2, premier alinéa, numéro 3) et deuxième alinéa et de l'art. 68, deuxième alinéa, du D.P.R. 5 janvier 1950, n. 180; le premier, dans la partie dans laquelle il ne prévoit pas que la saisie du salaire puisse arriver dans la mesure d'un cinquième pour les impôts dus à l'État, aux Provinces et aux Communes, et en mesure égale pour tout autre crédit dont aux numéros 2 et 3, (...). Il est interdit, en effet, à la Cour de procéder, à travers la manipulation de plusieurs normes, à la création d'un nouvel équilibre par rapport à celui réalisé - de façon non manifestement déraisonnable - du législateur.

## **ARTICLE 9**

Droit à la formation professionnelle

### *Article 9 : le droit à l'orientation professionnelle*

Une définition institutionnelle des activités d'orientation professionnelle se trouve dans le décret Ministériel n. 166 du 25 mai 2001, émané par le Ministère du travail en matière de «Accréditation pour les établissements de formation professionnelle » : **«par activité d'orientation on entend les interventions ayant la nature d'information, de formation, de consultation finalisées à promouvoir l'auto-orientation et à soutenir la définition de parcours professionnels de formation et travail et le soutien pour accéder à l'emploi».**

L'orientation et la formation professionnelle sont des outils de politique active importants finalisés à la correction de la disparité entre l'offre et la demande d'emploi, afin d'éliminer les situations de faiblesse d'une partie des travailleurs dans la tutelle de l'intérêt collectif à l'occupation.

Contrairement à ce qui s'est passé auparavant, où les pratiques d'intervention professionnelle étaient réservées substantiellement aux jeunes, aujourd'hui l'orientation accompagne de manière systématique chaque phase de la vie de l'individu, pour le soutenir dans une mise à jour constante du profil de compétences et professionnalisme.

L'orientation est devenue une des composantes transversales aux directives nationales et communautaires qui trouvent dans le cadre de l'instruction, de la formation et du travail les variables dépendantes pour la construction d'équilibres institutionnels stables et caractérisés par le développement professionnelle et la croissance productive. Orienter veut dire, toutefois, mettre l'individu en mesure de prendre conscience de soi-même, de la réalité de l'emploi, sociale et économique pour pouvoir effectuer des choix conscients, autonomes, efficaces et adaptés au contexte de référence.

Ces dernières années les services pour l'emploi (SPE) ont eu une évolution considérable dans la qualité de la fourniture des services aux utilisateurs et dans la capacité de créer des réseaux au niveau territorial. Conformément à la Stratégie européenne pour l'Occupation ils se sont transformés de simples structures dans lesquelles étaient accomplies le plus souvent des procédures bureaucratiques, à des structures qui affectent des services liés aux besoins du marché du travail local et, notamment, d'accueil, d'orientation, de rencontre entre la demande et l'offre, de services aux entreprises, de services pour des personnes socialement défavorisées. Même en Italie donc les Services pour l'emploi sont devenus des outils de politique active du travail. Sur le plan juridique le Décret Législatif 469/97 a transféré les compétences concernant les politiques du travail et, par conséquent, les SPE aux Régions qui à leur tour, à la mise en œuvre du principe de subsidiarité, ont délégué les Provinces à la mise en œuvre des politiques du travail et à la gestion des Centres pour l'emploi. Successivement le Décret Législatif 181/2000, modifié et intégré par le Décret Législatif 297/2002 a défini les tâches et les priorités des Services pour l'emploi en sanctionnant de cette façon le changement déjà en œuvre



même sur le plan juridique. En dernier lieu le Décret Législatif 276 de 2003 a complété le processus de réforme du marché du travail en introduisant des différents éléments de flexibilité et en ouvrant définitivement le marché aux Agences du travail privées et à d'autres sujets reconnus par la loi même comme ceux qui peuvent être intermédiaires (écoles, universités, chambres de commerce, organismes syndicaux, etc.). Ce système ouvert et flexible réalise une intégration entre public et privé qui permettra un accès plus aisé et ciblé aux services et assurera la transparence et l'efficacité aux mécanismes de rencontre entre la demande et l'offre de travail.

Malgré la décentralisation des fonctions opérationnelles, au niveau central, auprès de la Direction Générale d'orientation et formation opère l'Office central d'Orientation et Formation Professionnelle des Travailleurs (UCOPFL) à travers une série d'activités destinées à l'objectif général de la « Diffusion des informations ». Cet office réalise des moments d'information et communication destinées soit aux usagers finals soit aux opérateurs de l'orientation professionnelle, à travers la participation à des programmes à la radio et à la télévision, la participation aux Foires de l'orientation et de la formation avec un propre Stand et par une action d'information itinérante appelée Circuml@vorando.

Au cours de ces événements, des opérateurs et des experts distribuent le matériel d'information, sous papier ou multimédia, réalisé par l'UCOFPL. Le matériel est, en outre, distribué aux opérateurs et aux utilisateurs qui le demande auprès de cet Office.

L'Office surveille, en outre, un système national de besoins de formation qui a produit des matériels différents de type d'information, destinés soit aux opérateurs soit aux usagers finals.

Cet organisme opère dans le but de permettre au destinataire final d'acquérir d'une part, des informations sur eux-mêmes, sur leurs caractéristiques, aptitudes, intérêts, sur leurs points faibles, sur les connaissances et les compétences acquises ; d'autre part, des informations sur le monde du travail et des professions, ainsi que sur les opportunités de formation offertes en partant du contexte de référence ; la rencontre de ces deux typologies d'information permettra au destinataire final de la formation de définir une stratégie efficace pour faire face au marché du travail : à l'aide d'un **conseiller d'orientation** ou de matériel d'information approprié, il est possible en effet d'identifier les meilleures actions pour atteindre les propres objectifs professionnels.

Les **conseillers d'orientation** travaillent à l'intérieur de structures dédiées telles que les «Centres Informagiovani», Centres pour l'Emploi, Centres d'orientation, où les personnes sont aidées à construire des parcours entièrement satisfaisants dans le cadre de formation et professionnel, en offrant trois typologies de service :

1. **l'information d'orientation**
2. **la formation d'orientation**
3. **la consultation d'orientation**

À l'intérieur de cette définition, **l'information d'orientation** coïncide avec un système d'information structuré, sous forme papier et/ou multimédia, sur les opportunités de formation et d'emploi, ouvert aux besoins d'information d'utilisateurs jeunes et/ou adultes et accessible au moyen d'explorations personnelles et/ou avec l'assistance d'un expert.

La **formation d'orientation** est, au contraire, représentée par la fourniture de modules brefs destinés aux groupes d'utilisateurs avec des besoins homogènes d'information et de formation sur des domaines particuliers liés au processus d'orientation.

**La consultation d'orientation**, enfin, doit être configurée comme un « rapport d'aide individualisé » qui vise à favoriser, même au moyen de la méthodologie du budget de compétence, la connaissance de soi-même, la découverte des propres aptitudes, capacités et intérêts et la clarification des motivations pour arriver à définir un propre projet professionnel et à identifier les parcours pour le réaliser. Pour les personnes qui présentent des phénomènes de désorientation et/ou inadaptation, des interventions d'un médecin spécialiste de nature psychopédagogique ont été prévues.

Afin de favoriser le développement de l'orientation professionnelle, l'Office central d'Orientation et Formation Professionnelle des Travailleurs auprès du Ministère du Travail, réalise un ensemble d'activité comprenant :

- 1) des projets d'information et communication destinés soit aux usagers finals soit aux opérateurs de l'orientation professionnelle ;
- 2) des supports sous forme papier ou multimédias pour l'information de base sur la formation, les politiques actives du travail, les professions, le marché du travail, etc. ;
- 3) la réalisation d'un système permanent de relevé des besoins de formation ;  
des enquêtes sur les services d'orientation ;
- 4) des recherches sur l'orientation : des outils et des méthodologies.
- 5) la recherche d'emploi

Les structures les plus importantes auprès desquelles sont réalisées les activités d'orientation sont les suivantes :

- **Services pour l'emploi** - Structures régionales réglées au niveau central par le Ministère du Travail et Politiques Sociales – D.G. Marché du Travail
- **Centres d'Orientation au Travail** (Centri di Orientamento al Lavoro, « Col ») ou **Centres d'Information Locale pour l'Occupation** (Cilo) - Structures Communales
- **Agences de Formation** - Structures privées réglées au niveau Central par le Ministère du Travail et Politiques Sociales – D.G. pour les Politiques de l'Orientation et la Formation
- **Centres Territoriaux Permanents** – Structures visant à l'éducation des adultes coordonnées au niveau central par le Ministère de l'Instruction Université et Recherche.

Il faut remarquer que :

- l'accès aux services est garanti à tous, et gratuitement ;
- les mesures adoptées pour fournir des informations, assurer une relation entre

l'orientation et la formation professionnelle et l'emploi sont très différentes selon les contextes : (scolaire, universitaire, de formation, de travail) et regardent, dans la plupart des cas, une fonction d'accompagnement- tutorat des expériences en cours ;

- les figures professionnelles qui travaillent dans le secteur et qui sont environ 7000, sont les plus variées soit pour nomenclature soit pour la qualification et compétences ;

Auprès de ces structures peuvent être réalisées toutes ou seulement certaines formes d'orientation identifiées dans la définition précédente.

Afin de satisfaire les besoins de publics les plus variés, toutes les actions sont différenciées – par rapport au professionnalisme des opérateurs, aux modalités et aux outils – selon la typologie d'usagers auxquels elles se réfèrent.

### **Services pour l'Emploi**

Le Système du service public de l'emploi, en Italie, opère à l'aide d'organismes périphériques, les « Centres pour l'Emploi ». Le Décret n. 469/97, en effet, discipline l'attribution, aux Régions à statut ordinaire et aux collectivités locales, de fonctions et de tâches concernant soit le service public de l'emploi et soit les politiques actives du travail, en réservant, au contraire, à l'État un rôle général d'orientation, promotion et coordination.

L'organisation administrative et les modalités de service des fonctions et des tâches, même afin d'assurer l'intégration entre les services pour l'emploi, les politiques actives du travail et les politiques de formation, sont réglés par la loi régionale.

Les Services pour l'emploi adhèrent à un système de Standards minimales de qualité finalisé à assurer à tous les citoyens des services équivalents sur tout le territoire national. Ce système est défini au niveau central par le Ministère mais il est mis en œuvre par la loi régionale.

Une des fonctions essentielles des centres pour l'emploi est celle de « Orientation et consultation », exercée par des activités de consultation visant à une orientation consciente vers les parcours de formation et d'emploi.

Dans ce but les actions identifiées sont :

- entretiens individuels d'orientation
- orientation soit de formation soit finalisé à l'emploi
- identification d'attentes, préférences et besoins des usagers
- identification et proposition d'une stratégie d'emploi
- présélection des usagers vers les opportunités que les politiques, les mesures et les projets pour le travail peuvent offrir et promotion de stages de formation et d'orientation à l'emploi
- identification de capacité, aptitudes, professionnalisme et compétences de l'utilisateur ;
- services ciblées d'orientation pour handicapés et certains groupes défavorisés.

L'accès aux Centres pour l'Emploi (CPE) et, notamment, aux activités d'orientation professionnelle est gratuit et ouvert, sur un plan de parfaite parité, aussi bien aux citoyens

italiens et communautaires qu'aux citoyens de Pays tiers, conforme à la législation sur l'immigration.

## **Cilo/Col**

**Les centres d'initiative locale pour l'occupation et les Centres d'Orientation au Travail sont des structures communales chargées aux services d'orientation scolaire et professionnel, à travers la fourniture de services tels que :**

- Accueil
- Consultation concernant les choix de formation et ceux liés à la formation
- Soutien à la recherche de travail (compilation de Curriculum vitae, entretiens individuels d'orientation au travail, comment affronter un entretien de sélection, réponse aux petites annonces...)
- Informations sur des opportunités d'emploi et de formation

## **Agences de Formation**

Les agences de formation sont des agences privées qui affectent des services de formation et d'orientation, lesquelles, afin d'accéder aux financements publics, doivent être accréditées auprès de la Région ou des provinces autonomes de Trente et Bolzano.

L'accréditation pour les établissements de formation professionnelle et d'orientation a pour objectif celui d'assurer aux utilisateurs la qualité du service et de garantir les administrations publiques sur la fiabilité de gestion des entités concernées. Avec l'accréditation, les administrations publiques (Régions et Provinces Autonomes) reconnaissent à un sujet la possibilité de proposer et gérer des interventions, après avoir vérifié la possession de certaines conditions requises selon les standards identifiés par le Ministère du Travail d'entente avec la Conférence État-Régions. Les Régions et Provinces autonomes sont obligées à évaluer :

- la capacité de gestion et celle logistique
- la situation économique
- la disponibilité de compétences professionnelles
- les niveaux d'efficacité et d'efficience dans les activités précédentes
- les interdépendances mûries avec le système social et productif présent sur le territoire

Les agences de formation accréditées exerçant des activités d'orientation sous forme d'interventions de caractère de formation, d'information, de consultation finalisées à promouvoir l'auto-orientation et à soutenir la définition de parcours professionnels de formation et travail et le soutien à accéder à l'emploi.

L'établissement d'orientation accrédité offre des services à toutes les typologies d'utilisateurs et affecte des actions de :

- information sur les opportunités de formation et d'emploi
- formation d'orientation sur les techniques et les stratégies de recherche d'emploi, sur les nouvelles formes de travail, sur le marché du travail et des professions, sur l'exploration de soi-même
- consultation d'orientation individualisée, favorisant la connaissance de soi-même, la découverte des propres aptitudes, capacités et intérêts et la clarification des motivations pour arriver à définir un propre projet professionnel

### **Centres Territoriaux Permanents**

Les Centres Territoriaux Permanents répondent à l'exigence de politiques de renforcement de l'offre formative tournée à la population adulte, à travers la mise en valeur soit des opportunités éducatives formelles (instruction et formation certifiée), soit de celles non formelles tournées aux citoyens (culture, éducation sanitaires, sociale, formation dans la vie associative, etc.).

À l'intérieur, l'orientation devient un service qui accompagne les personnes dans leur voyage individuel à travers la vie, en leur fournissant des informations pertinentes et en y facilitant les choix. La directive n. 22 du 6 février 2001, « Lignes directrices pour la mise en place, dans le système d'instruction, de l'Accord établi par la Conférence unifiée le 2 mars 2000 pour la réorganisation et le renforcement de l'éducation permanente des adultes », en effet, souligne et met en évidence l'importance de la fonction de l'orientation.

### **Agences pour le Travail**

Avec la réforme Biagi (Loi 30/2003) et successif Décret Législatif 276/2003 il est permis, à certaines conditions, aux opérateurs privés, dans la nouvelle dénomination d'agences pour le travail, d'affecter les services d'emploi, recherche et sélection, orientation et formation, distribution de travail, etc..

La fonction de ces services est, toutefois, de lien entre la demande et l'offre de travail plutôt que d'orientation. Ils ne rentrent donc pas, à notre avis, dans les objectifs du présent document.

Ces services sont, de toute façon, gratuits pour les travailleurs et onéreux seulement pour les entreprises et, afin de favoriser la collaboration entre les opérateurs publics et privés,

des mesures spécifiques pour le soutien de personnes socialement défavorisées sont prévues.

Parmi les activités des agences pour l'emploi (il faut rappeler que les activités d'orientation professionnelle sont gratuites pour les usagers), il faut se rappeler que plusieurs sont finalisées à la diffusion des informations : de la production de matériel d'information distribué auprès des sujets qui exercent des activités d'orientation, à la gestion du numéro vert (gratuit), à la réalisation d'activités de foire et d'orientation itinérante visées soit aux opérateurs soit aux usagers ; il est prévu en outre la constitution d'un **Système permanent de relevé des besoins professionnels et de formation**, finalisé à l'intégration entre le système de production et le système éducation/formation, qui permet de réaliser des actions d'orientation mieux en rapport avec les exigences réelles exprimées par le monde du travail ;

Il est prévu en outre :

- la constitution de la **Bourse continue nationale du travail** (système d'information fondé sur un réseau de nœuds régionaux, où il est possible d'accéder librement par internet, visant à rendre le marché du travail efficient et transparent et à favoriser la rencontre libre entre la demande et l'offre de travail) ;
- l'institution du **livret de formation** en tant qu'outils qui regroupe en un seul document les compétences acquises durant la formation en apprentissage, la formation dans le cadre d'un contrat d'insertion, la formation spécialisée et la formation continue suivie au cours de la vie active et dispensée par des organismes accrédités par les régions, ainsi que les compétences acquises de façon non formelle et informelle selon les orientations données par l'Union européenne en matière d'apprentissage continu, sous réserve que ces compétences soient reconnues et certifiées ;
- la réalisation d'une étude destinée à développer un **Système général d'orientation** qui, tout en reconnaissant à chaque dimension de l'orientation spécifique (école/formation/travail) leur légitimité, soit unitaire et intégrée en toutes ses parties. Cette étude a engendré un document « Perspectives de développement d'un système national d'orientation » contenant une réflexion d'ordre scientifique-méthodologique visée à représenter la base technique pour les développements de nature politique - normative et opérationnelle ;

Nous indiquons, à la fin de cette note, certains résultats d'un recensement effectué récemment par l'ISFOL (2004-2005) dans le but de réacquérir une photographie de la situation existante par rapport aux caractéristiques structurales/d'organisation de l'organisme, activités principales, utilisateurs et figures professionnelles présentes.

En ce qui concerne les données relatives aux utilisateurs des services l'enquête en a comptés en tout 1.427.362, pour l'année 2004 ; de ceux-ci environ 30% a un âge compris entre 18 et 22 ans, un peu plus de 26% a un âge compris entre 23 et 31 ans et environ 17% entre 32 et 41 ans. Pas nombreux, les jeunes au-dessous de 14 ans (2.58 %) et les adultes au-dessus de 51 ans (3,08 %). Bien que le pourcentage majeur d'utilisateurs concerne les

structures du sud d'Italie, en ce qui concerne le nombre et la typologie, des différences substantielles entre les diverses zones géographiques ne sont pas relevées.

Certaines différences au contraire peuvent être relevées entre le secteur public et privé où, dans le respect de la nature d'organisation et la *mission* du secteur, nous trouvons un plus haut pourcentage de très jeunes adolescents :

<b>USAGERS</b>	<b>PUBLIC</b>	<b>PRIVÉ</b>
<i>Au-dessous des 14 ans</i>	2,58%	9,58%
<i>14-17 ans</i>	12,58%	31,66%
<i>18-22</i>	30,22%	14,46%
<i>23-31</i>	26,65%	22,85%
<i>32-41</i>	17,15%	14,08%
<i>42-51</i>	7,48%	6,33%
<i>Au-dessus de 51 ans</i>	3,08%	1,04%

Sur plus de 2000 organismes, les centres qui ont répondu en déclarant d'exercer des activités d'orientation explicites ont été en tout 588, dont 74 faisant partie du secteur privé et 514 du secteur public.

<b>Zone</b>	<b>Italie</b>	<b>Nord-Ouest</b>	<b>Nord-Est</b>	<b>Centre</b>	<b>Sud</b>
<b>Organismes Privés</b>	74	28	25	7	14
<b>Organismes Publics</b>	514	141	112	94	167
<b>Organismes (total)</b>	588	169	137	101	181

En ce qui concerne les profils professionnels, en excluant de l'analyse le personnel administratif qui n'est directement pas concerné à l'offre de services d'orientation, il ressort que les typologies existantes peuvent être définies de la manière suivante : informateur, conseillers, tuteur, figure polyvalente et coordinateur de structures.

<b>Zone</b>	<b>Italie</b>	<b>Nord-Ouest</b>	<b>Nord-Est</b>	<b>Centre</b>	<b>Sud</b>
<b>Informateur</b>	29,49%	23,46%	28,95%	30,16%	39,60%
<b>Conseiller</b>	22,20%	21,51%	21,51%	25,00%	21,98%
<b>Tuteur</b>	20,09%	31,81%	13,15%	12,36%	11,78%
<b>Figure polyvalente</b>	19,52%	16,02%	27,30%	22,42%	16,21%
<b>Coordinateur</b>	8,80%	7,20%	9,10%	10,05%	10,43%

Un nouvel outil de diffusion d'informations sur l'occupation est la **Bourse Continue Nationale du Travail (BCNL)**, promue par le Ministère du Welfare et des Régions : service internet pour la rencontre entre l'offre et la demande de travail adressé aux citoyens, entreprises, intermédiaires publics et privés et accessible librement.

La Bourse continue nationale du travail est un système d'information fondé sur un réseau de nœuds régionaux qui coopèrent entres-eux et avec le niveau national réalisé par le Ministère du travail et des Politiques sociales, à travers un canal d'échange et coopération d'application, qui permet l'intégration correcte des bases de données du système et la circulation des informations nécessaires pour le processus de rencontre entre la demande et l'offre de travail sur le territoire national.

La conception est celle d'un système fédéré constitué par des bourses régionales qui coopèrent entres-elles en s'échangeant des données, à travers un nœud National géré par le Ministère du Travail et des Politiques Sociales. Le portail national de la Bourse permet l'accès aux services même aux personnes et entreprises dans les régions pas encore reliées. Le network des bourses régionales sera en effet complété d'ici la fin de l'année.

Le système de la Bourse Continue Nationale du Travail est alimenté par toutes les informations introduites librement dans le système même, soit par les opérateurs publics et privés, qu'ils soient autorisés ou accrédités, soit directement par les travailleurs et par les entreprises.

Les citoyens et les employeurs qui accèdent à la Bourse Continue Nationale, de manière autonome ou par un opérateur, choisissent le niveau territorial - provincial, régional ou national - sur lequel poser leur candidature ou offre d'emploi.

À travers les portails de la Bourse - nationaux ou régionaux - les travailleurs ou les sans travail peuvent :

- s'enregistrer à la Bourse en remplissant ou complétant la fiche de l'état civil ;
- connaître la demande de travail exprimée par les entreprises et par les intermédiaires ;
- répondre à des offres d'emploi spécifiques ;
- insérer directement et sans besoin d'intermédiaires leur candidature dans le portail ;
- demander des services aux intermédiaires ;
- mettre à jour et imprimer leur curriculum au format européen et le livret de formation ;
- consulter des informations sur le marché du travail (réglementation et contrats, orientations et références sur les services pour le travail, matériels et outils pour le travail) ;



- communiquer avec tous les sujets publics et privés et avec Inps (Institut Nationale pour la Prévention Sociale) et Inail (Institut National d'Assurance contre les accidents du travail).

Pendant que les entreprises et les employeurs peuvent :

- accéder aux services de la Bourse en utilisant leurs propres codes d'accès;
- rechercher et sélectionner des citoyens dont le profile satisfait son propre besoin professionnel;
- publier des petites annonces de travail et recevoir les candidatures des travailleurs;
- recevoir des informations et consulter de la documentation sur la réforme du marché du travail;
- interagir avec les Organismes nationaux (services Inps e Inail).

De l'autre côté les intermédiaires publics et privés autorisés et/ou accrédités peuvent:

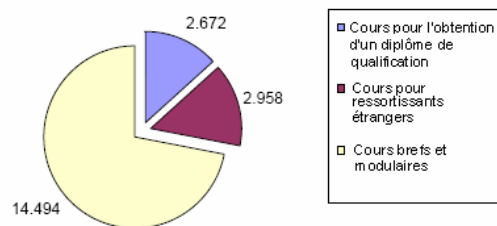
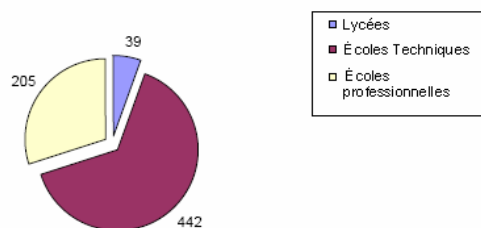
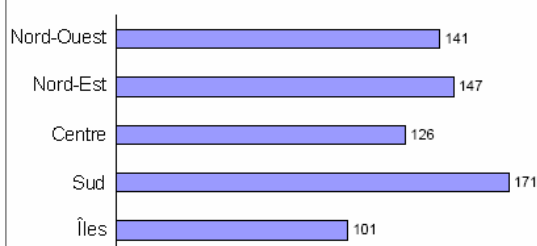
- visualiser et publier des annonces concernant les demandes de personnel de la part des entreprises;
- utiliser les candidatures des travailleurs pour la recherche du personnel et signaler les profils aux entreprises;
- développer les services en coopération avec le réseau public et partager des informations;
- partager des informations, des nouvelles, de la documentation et des solutions opérationnelles;
- disposer de statistiques mises à jour sur le marché du travail local, régional et national.

#### *Question D*

Ci-après les données statistiques demandées.

**Table 3.4.1** – Nombre d'inscrits, sièges et cours pour adultes (*valeurs absolues*) – A.S. 1998/1999-2003/2004

Années	Centres / Sièges	Cours	Inscrits
Centres Territoriaux Permanents			
1998/1999	375	7.197	152.019
1999/2000	492	15.223	310.217
2000/2001	516	14.061	337.873
2001/2002	546	17.068	387.007
2002/2003	546	20.124	414.663
Cours du soir Écoles sec. de II <sup>ème</sup> degré			
2000/2001	535	-	42.413
2001/2002	544	-	46.955
2002/2003	613	-	56.852
2003/2004	686	-	62.619

**Graphique 3.4.1** – Cours des centres territoriaux permanents divisés par typologie (*valeurs absolues*) – A.S. 2002/2003**Graphique 3.4.2** – Cours du soir des écoles secondaires de II degré, divisés par typologie d'institut (*valeurs absolues*) A.S. 2003/2004**Graphique 3.4.3** – Sièges des cours du soir des écoles secondaires de II degré, répartition géographique (*valeurs absolues*) – A.S. 2003/2004

### Ressources financières

L'expérience des parcours d'instruction et formation professionnelles est financée, aux sens de l'Accord cadre, avec les ressources affectées par le Ministère de l'instruction, de l'université et de la recherche financées par le fond pour l'enrichissement et l'agrandissement de l'offre formative et pour les interventions de péréquation (L.440/97) et du Ministère de l'Emploi et des Politiques Sociales financés par les fonds destinés à la réalisation de l'obligation formative, pesant sur le fond de rotation pour la formation professionnelle et pour l'accès au Fond Social Européen (L.236/93, art.9, alinéa 5).

Donc, en ce qui concerne l'accord cadre du 19 juin 2003, l'ensemble des ressources mises à disposition pour mettre en marche les expérimentations dépasse les 216 millions d'euros. De ces dernières, 11,35 millions d'euros (5%) sont de compétence du Ministère de l'instruction, de l'université et de la recherche et 204,71 millions d'euro (95 %) du Ministère de l'emploi et des politiques sociales. En ce qui concerne les seuls parcours activés au cours de l'année financière 2003/04, du cadre formel résultant de l'analyse des seules données contenus dans les protocoles d'entente (voir tab. II.9), on relève qu'en total, 181,9 millions d'euros ont été explicitement destinés. Si l'on considère les ressources additionnelles de la Basilicate (5,94 millions d'euro), dérivant étroitement du Protocole, à valoir sur l'AXE III, mesure III.1.A.2 du Plan des interventions de politiques actives de la Formation et du Travail pour l'année 2003 (D.G.R. n. 837 du 13/05/2003), le montant des ressources globales atteint les 187,8 millions d'euros.

Il faut toutefois spécifier que de l'ensemble de ce cadre les ressources relatives aux régions Piémont et Ligurie ne résultent pas, puisque, comme mis en évidence dans le

tableau II.9, même en prévoyant dans les protocoles l'utilisation des ressources du MIUR et du MLPS, ces Régions n'en spécifient pas les montants.

**Tableau II. 9 – Ressources financières attribuées par le MIUR et mises à disposition du MLPS pour la réalisation des parcours expérimentaux, comme indiqué dans les protocoles d'entente aux sens de l'Accord cadre. Exercice budgétaire 2003 (en milliers d'euros)**

Région	Ressources		
	MIUR	MLPS (fonds de rotation pour la FP)	Total
Piémont	n.d.	n.d.	n.d.
Lombardie	1.457	33.259	34.716
Ligurie	n.d.	n.d.	n.d.
Vénétie	751	15.894	16.645
Frioul-Venise Giulia	187	2.161	2.348
Emilie-Romagne	609	6.705	7.314
Toscane	587	6.625	7.212
Ombrie	159	1.156	1.315
Latium	1.071	10.223	11.294
Abruzzes	281	2.764	3.045
Molise	772	150	922
Campanie	1.490	33.573	35.063
Pouilles	991	22.944	23.935
Basilicate	161	1.265	1.426
Sicile	1.212	29.541	30.753
Sardaigne	418	5.534	5.952
<b>Total</b>	<b>10.146</b>	<b>171.794</b>	<b>181.940</b>

<sup>1</sup> Le protocole d'accord signé entre MIUR, MLPS et la Région Piémont prévoit que les sources financières pour la réalisation des parcours sont celles du MIUR et du MLPS mais ne spécifie pas le montant des ressources assignées.

<sup>2</sup> Comme plus haut.

<sup>3</sup> Le protocole d'accord entre MIUR, MLPS et Basilicate prévoit l'engagement de la part de la Région à compléter les ressources du MIUR et du MLPS, présentées dans le tableau, avec des autres propres identifiées dans l'Axe III, mesure III.1.A.2 du Plan des interventions de politiques

actives de la Formation et du marché du Travail pour l'année 2003, égales à 5.940.419,2 euros. Le montant des ressources destinées s'élève donc à environ 7,3 millions d'euros.

<sup>4</sup> Comme pour la note 3, le total globale devient 187,88 millions d'euros si l'on considère les ressources additionnelles de la Basilicate identifiées, comme indiqué dans le Protocole, dans l'Axe III, mesure III.1.A.2.

Source: *Élaboration Isfol sur les données contenues dans les Protocoles d'accord MIUR, MLPS et Administrations régionales*

### Question E

Le Ministère de l'Emploi met en œuvre, en collaboration avec d'autres institutions, plusieurs initiatives politiques pour l'inclusion sociale. Elles répondent aux besoins sociaux des catégories défavorisées de la population par le biais des interventions pour l'intégration sociale et de soutien à l'emploi à travers:

- le développement des ressources humaines;
- la formation professionnelle;
- l'insertion dans le monde du travail.

### **Handicapés et catégories protégées**

Le droit au travail des personnes handicapées et des autres catégories protégées sanctionne l'obligation pour les employeurs publics et privés de réserver un quota d'embauches à ces travailleurs et prévoit des facilités contributives accordées aux entreprises.

La loi introduit, en outre, le "placement ciblé", c'est-à-dire identifié en rapport aux concrètes capacités et compétences possédées par la personne handicapée. Pour accéder à ces bénéfices, les sans travail handicapés doivent s'inscrire aux listes provinciales du placement ciblé auprès des Centres pour l'emploi.

Les Provinces et les CPE, de concert avec les services sociaux, sanitaires, éducatifs et formatifs du territoire, programment et réalisent des interventions spécifiques et pourvoient à l'accès au travail des handicapés avec des actions de support à l'intégration au travail, même à travers des accords souscrits entre les parties (travailleurs, employeurs, CPE et Organismes favorisant l'intégration dans le monde du travail). Leur engagement permet de définir un programme personnalisé d'interventions à travers:

- information et formation;
- orientation dans les parcours d'intégration professionnelle;
- service de support à la rencontre entre l'offre et la demande de travail;
- cours de formation individualisés;
- stage;
- insertion ciblée;
- incitations au recrutement;
- apprentissage;

- remboursement des coûts concernant l'adaptation du poste de travail.

En outre, en ce qui concerne la fonction de l'orientation, aux Agences Formatives est demandé un apport professionnel spécialisé de type socio-psychologique pour la consultation d'orientation tournée aux usagers "critiques" parmi lesquels sont insérés aussi les porteurs de handicap.

### **Ressortissants étrangers**

Les ressortissants de pays tiers peuvent s'enregistrer dans les listes ordinaires de placement auprès du CPE territorialement compétent, aussi bien que les travailleurs italiens.

Au niveau national, c'est, de toute façon, Equal l'outil d'intervention pour l'inclusion sociale.

## Orientation professionnelle dans le système éducatif

On déclare tout d'abord que, à la suite de la réforme du titre V<sup>ème</sup> de la Constitution, l'orientation professionnelle rentre dans la compétence exclusive des Régions qui peuvent déléguer les fonctions administratives aux Communes et aux Provinces.

En ce qui concerne le système d'instruction, la loi-délégation n. 53/2003 de réforme du système éducatif d'instruction et formation et les décrets législatifs conséquents, émanés dans sa réalisation, prévoient pour l'orientation une série d'interventions dans le but d'assurer le succès formatif, même pour prévenir des phénomènes de dispersion scolaire, et à offrir un ample cadre informatif et de soutien pour un choix, de la part des étudiants, le plus conscient et adapté aux propres besoins, étant la réforme fondée sur la centralité de la personne, soit à l'égard de la continuation des études qu'à l'introduction dans le marché du travail.

Nous citons, dans les détails, quelques interventions spécifiques prévues par la réglementation susmentionnée:

- émanation de lignes directrices par les Ministres du MIUR (ministère de l'instruction de l'université et de la recherche) et le MLPS (ministère du travail et des politiques sociales), sur la base d'un accord préalable passé en Conférence unifiée, finalisées à la réalisation de plans d'intervention pour l'orientation, la prévention et la lutte contre l'échec scolaire, afin d'assurer la réalisation complète du droit-devoir à l'éducation et à la formation.

À ce stade auprès du Miur est déjà opérationnel le Comité national pour l'orientation auquel font partie les représentants du MLPS, des Régions,

des collectivités locales et des experts au niveau national, qui est en train de prédisposer un plan d'intervention pour l'année scolaire en cours ;

- prévision, soit dans le cadre du premier cycle d'instruction que dans le système des lycées, d'une figure particulière d'enseignant lequel, en possession d'une formation spécifique, doit effectuer des fonctions d'orientation sur le choix d'activités facultatives et optionnelles organisées par les institutions scolaires dans le cadre du plan de l'offre formative (POF), sur la base des demandes des familles et des étudiants, de tutorat des étudiants, de coordination des activités éducatives et didactiques, de maintien des relations avec les familles et de la documentation du parcours formatif effectué par l'étudiant;
- prévision, dans le cadre des niveaux essentiels de prestations que les Régions doivent assurer à l'égard de l'organisation des parcours d'instruction et formation professionnelles, de l'adoption d'interventions d'orientation et tutorat, ainsi que la réalisation d'apprentissages formatifs et d'expériences en alternance école-travail.
- possibilité de la part des lycées et des institutions formatives du système de l'instruction et de la formation professionnelle de stipuler, au cours de la dernière année du parcours d'étude, des accords avec l'Université et avec le système de l'éducation et formation technique supérieure, avec lesquelles établir de spécifiques modalités pour l'approfondissement des connaissances et des habiletés demandées pour l'accès aux cours de formation universitaires et aux parcours de formation technique supérieure.

On rappelle, en outre, le décret législatif n. 77 du 15 avril 2005, à travers lequel est discipliné l'alternance école-travail comme modalité de réalisation des cours du deuxième cycle, dans le système des lycées, et dans le système de l'éducation et formation pour assurer aux jeunes, non seulement les connaissances de base, mais aussi l'acquisition de compétences "que l'on peut dépenser" dans le marché du travail.

L'orientation professionnelle dans le système éducatif est réalisée à travers de différentes structures et sur des niveaux différents:

- Les bureaux scolaires régionaux, les Centres de services administratifs et chaque école, avec les financements pour la réalisation de l'obligation formative prévue par la loi 144/99 (27 *milliards* de liras pour l'exercice budgétaire 2000, 99 *milliards* de liras pour l'année 2001 et au-delà de 11 *millions d'euros* pour le 2003) ont promu des initiatives d'information et orientation, même avec l'implication des familles, surtout pour les jeunes de la dernière année des écoles secondaires de premier degré et pour ceux des instituts techniques et professionnels.

Du suivi des activités pour l'obligation formative, aujourd'hui encore en cours d'élaboration, on obtient que l'orientation a été une des mesures d'accompagnement plus diffusée, souvent organisée en réseau avec la coordination

d'écoles-pôle, et le plus souvent développée en collaboration avec les Centres de formation professionnelle et les Centres pour l'emploi. Quelquefois la collaboration a été étendue aux agences qui gèrent des actions de système et expérimentales pour la lutte à la dispersion scolaire et pour l'orientation des jeunes.

Du rapport Isfol 2002 il résulte que, au cours de la période 2000/01, les Centres pour l'emploi ont fourni des informations, une orientation et tutorat aux jeunes en obligation formative (15-18 ans) pour un total d'environ 16.000 interventions, une valeur inférieure à celle réelle étant donné que ce relevé a été partiel. Des monitorages successifs, en phase d'élaboration, devraient offrir des données plus complètes, même en ce qui concerne le processus de réorganisation des Centres pour l'emploi, encore en cours.

- Récemment, en outre, dans l'attente des normes applicatives de la loi-délégation de réforme n. 53/2003, a été stipulé un accord-cadre entre MIUR- MLPS et Régions pour l'expérimentation d'une offre formative d'éducation et formation professionnelle adéquate pour les jeunes qui ont terminé les cours de l'école moyenne. Dans cet accord il est expressément prévu que les parcours seront "caractérisés par des curriculums formatif et par des modèles d'organisations visés à consolider et à élever le niveau des compétences de base, à soutenir les processus de choix de l'étudiant en entrée, in itinere et en sortie des parcours formatifs et sa connaissance du monde du travail".

Dans tous les protocoles d'accord jusqu'à présent stipulés avec chaque Régions (opération qui est en voie de conclusion) la susdite orientation, qui doit trouver une concrète application à partir de la présente année scolaire, a été accueillie.

- Des ultérieures occasions d'orientation sont constituées par les expériences d'alternance d'école-travail, elles aussi en voie d'expérimentation sur tout le territoire national à partir de l'année scolaire 2003/04, dans l'attente de l'émanation du décret législatif applicatif de l'art. 4 de la loi-délégation de réforme. Ces initiatives constituent un développement, au niveau de système, des précédentes expériences de stage et d'apprentissage tout à fait diffusées dans les instituts techniques et professionnels. Avec l'utilisation de fonds CIPE déjà 5 millions d'euros ont été destinés à l'alternance, auxquels s'ajouteront d'autres financements de partenaires extérieurs qui collaborent à la réalisation des projets.
- À l'orientation est reliée d'une quelconque manière même l'expérience de l'Entreprise Formative Simulée qui jusqu'à présent a impliqué environ 300 instituts (surtout techniques et professionnels) et 6000 étudiants.
- Les actions d'orientation pour les jeunes qui fréquentent les cours d'éducation et formation techniques supérieures (IFTS) sont encore plus visées, caractérisés aussi par une étroite corrélation avec le monde du travail.

Du monitoring pour l'année 2000/2001 réalisé par l'Isfol résultent activés 410 parcours pour un total de n. 6.384 élèves fréquentant. Même si les monitorages pour les années suivantes sont encore en voie de définition, on peut anticiper que le nombre des stagiaires pour l'année 2003 est passé à 12.640. Tous les cours sont soutenus avec les mesures d'accompagnement consistant le plus souvent en des interventions d'information et orientation. À ces mesures sont tournées toujours

plus d'attention et de ressources, spécialement dans les régions du sud, parce qu'avec une fructueuse et opportunément orientée préparation professionnelle. Il est possible de favoriser l'occupation des jeunes de ces zones géographiques. Le pourcentage d'incidence des stages et des mesures d'accompagnement sur le coût total des cours est estimé autour du 35 – 40%.

- Des actions spécifiques d'orientation sont encouragées par les Centres Territoriaux Permanents (aujourd'hui plus de 500 et au-delà de 400.000 usages), dans le cadre des programmes de développement de l'éducation des adultes.

On remarque, enfin, que les financements au soutien du développement de l'orientation dans le système de la formation, non seulement peuvent puiser parmi les ressources du MIUR, du MLPS et des Régions, mais aussi à l'intérieur de la programmation du FSE 2000/2006 (QCS – OB.3 – Axe A et Axe C; OB. 1 – Axe III).

L'Italie participe en outre à la deuxième phase du programme Leonardo da Vinci qui se propose de développer, à travers la coopération transnationale, la qualité, l'innovation et la dimension européenne dans les systèmes et dans les bonnes pratiques de formation professionnelle, en contribuant et à la promotion d'une Europe de la connaissance. Leonardo da Vinci II (1 janvier 2000 - 31 décembre 2006) naît de l'expérience de la précédente phase du programme (1995-1999) et réalise les orientations politiques communautaires exprimées dans le Conseil Européen de Luxembourg, dans la Communication "Pour une Europe de la Connaissance", dans le livre blanc "enseigner et apprendre: vers la société cognitive", et dans le livre vert "instruction, formation, recherche: les obstacles à la mobilité transnationale", conformément à l'institution de la deuxième phase des programmes Socrates et Jeunesse pour l'Europe. Leonardo da Vinci II, dans une optique de simplification de la structure globale du programme, poursuit trois objectifs généraux:

- \* promouvoir les habiletés et les compétences, en particulier des jeunes, dans la formation professionnelle initiale;
- \* améliorer la qualité de la formation professionnelle continue ainsi que l'acquisition d'habiletés et compétences tout au long de la vie;
- \* promouvoir et renforcer la contribution de la formation professionnelle aux processus novateur, afin d'améliorer la compétitivité et les capacités d'entrepreneur.

Le programme réserve une attention particulière aux personnes défavorisées sur le marché du travail, y compris les handicapés, et à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, pour aider à combattre toute forme de discrimination. Pour la réalisation de ces objectifs, peuvent être présentés des propositions relatives au projet dans le cadre de la mobilité transnationale de jeunes et adultes, des projets pilote pour favoriser l'innovation et la qualité de la formation professionnelle, des projets pour le développement des compétences linguistiques dans le cadre de la formation professionnelle, soutien au développement de réseaux de coopération transnationale facilitant l'échange d'expériences et des bonnes pratiques et développement et mise à jour de matériel de référence sur la formation professionnelle.



Au programme Leonardo da Vinci II peuvent accéder les partenariats conclus entre les opérateurs impliqués dans la formation: entreprises, partenaires sociaux (sur le plan national et communautaire), universités, autorités publiques, organismes publics et privés de formation. Le programme est ouvert aux états membres de l'U.E., aux Pays qui appartiennent à l'Espace Économique Européen et aux Pays en préadhésion. Les propositions relatives au projet présentées dans le cadre du programme sont sélectionnées sur la base de trois procédures distinguées, impliquant des degrés différents de participation des états membres. Ces propositions, en outre, doivent respecter quelques critères minimums d'éligibilité et répondre à des critères de qualité appropriés.

## **Article 10**

Droit à la formation professionnelle

## §. 1

En Italie est en cours de réalisation une remarquable réforme du système éducatif relativement au système d'instruction et de formation professionnelle.

Les **objectifs et les priorités sur le thème de la formation professionnelle** ont été formulés dans le « Livre blanc sur le marché du travail en Italie » (octobre 2001). Dans la nouvelle stratégie, la formation professionnelle est un instrument qui contribue à obtenir l'augmentation du taux d'emploi prévu (70%, d'ici au 2010). Les programmes pour le développement du système de formation concernent en particulier l'aide à la formation en alternance, qui peut réduire les difficultés et les temps de la transition école - travail et la formation continue pour sauvegarder et élever la qualité des ressources humaines.

Ces objectifs ont été confirmés et spécifiés dans le cadre du *Pacte pour l'Italie* (juillet 2002), un accord stipulé par le Gouvernement et les principales organisations d'entrepreneurs et syndicales, selon ce qui a été déjà défini dans le *Plan National pour l'Occupation* (NAP 2002). Deux lois de réforme ont été récemment approuvées pour réaliser les stratégies de développement du gouvernement :

- la loi 53/2003, concernant la réforme du système d'instruction et formation
- la loi 30/2003, concernant le marché du travail et occupation.

La loi 53/03 recompose dans une seule réalité deux systèmes traditionnellement distincts - l'instruction et la formation professionnelle - qui sont reconnus comme correspondants aux mêmes objectifs de promotion du développement et de la valorisation de l'individu.

Dans le nouveau système, après l'école secondaire inférieure, les jeunes peuvent continuer les études dans les lycées ou dans le système d'instruction et formation professionnelle. Les parcours parallèles sont considérés d'égale dignité et ont chacun une identité et des buts spécifiques. L'objectif est d'assurer que tous les jeunes obtiennent au moins un diplôme ou une qualification professionnelle avant d'accéder dans le marché du travail.

Les dispositions adoptées avec la loi 30/03 concernent spécifiquement: la réforme des services pour l'emploi, la réforme des contrats d'apprentissage, la substitution des contrats de formation et de travail avec les contrats d'insertion, la réforme du travail à mi-temps et l'introduction des typologies contractuelles innovantes.

Une importante modification normative a touché le texte constitutionnel (loi constitutionnelle 3/2002).

Dans le nouveau cadre à l'État revient :

- **la compétence exclusive sur les "normes générales en matière d'instruction",**

- la détermination des niveaux normatifs des prestations,
- la charge des rapports avec l'Union européenne.

Les régions ont une compétence exclusive en ce qui concerne l'instruction et la formation professionnelle, dans le respect des contraintes dérivant par le règlement communautaire et les engagements internationaux. On reconnaît leur la responsabilité exclusive en matière de processus de programmation. Les régions exercent leur compétence en déléguant ou en transférant certaines fonctions aux provinces.

L'instruction scolaire et universitaire est de compétence du Ministère de l'instruction de l'université et de la recherche (à présent Ministère de l'Instruction Publique). Le Ministère du travail et des politiques sociales (à présent Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale) gouverne et adresse les politiques du travail dont la formation professionnelle occupe un rôle central comme politique active.

Les normes préexistantes à la susdite législation de réforme, les plus considérables, sont:

- la loi 388/00 (révisée par la loi 289/02) qui a porté à la constitution des fonds interprofessionnels pour la formation continue;
- la loi 53/00, qui a introduit le droit du travailleur à bénéficier des "congés de formation" pour la participation à des projets de formation présentés par le travailleur à titre individuel ou en faisant référence aux accords contractuels;
- la loi 144/99 en matière de formation initiale, qui a introduit l'obligation de participer à un des trois canaux du système de formation (système d'instruction, formation professionnelle et apprentissage) jusqu'à l'accomplissement de 18 ans;
- la loi 196/97, qui a déterminé les qualités indispensables pour accréditer les structures de formation auxquelles confier la gestion des activités, a revalorisé la formation en apprentissage introduisant le stage de formation et d'orientation. Cette loi a promu la définition d'un système pour la certification des compétences et pour la prise en compte des crédits;
- la loi 236/99 sur la formation continue.

La loi n.53/2003 et son décret d'application n. 76/05, a étendue et redéfinies l'obligation scolaire et l'obligation formative dans le droit devoir à l'instruction et à la formation pour 12 années au minimum; c'est-à-dire jusqu' à l'atteinte d'une qualification professionnelle, de durée triennale ou plus, jusqu' à l'accomplissement de l'âge 18 ans. La réalisation de ce droit se déroule dans le système d'instruction et dans celui de l'instruction et de la formation professionnelle.

La nouvelle normative sur le deuxième cycle d'instruction, confirme que les **parcours lycéens** et les parcours d'**instruction** et **formation professionnelle**, dans lesquels se réalise le droit-devoir à l'instruction et formation, ont égale dignité. Ils proposent le but

commun de promouvoir l'éducation à la coexistence civile, le développement éducatif, culturel et professionnel des jeunes à travers l' instruction, le savoir être, le savoir faire et l'agir, la réflexion critique sur eux-mêmes, ainsi que le développement de la capacité autonome de jugement et l'exercice de la responsabilité personnelle et sociale en s'occupant de l'acquisition des compétences et l'enrichissement des connaissances, des habiletés, des capacités et des dispositions relatives à l'emploi des nouvelles technologies et la maîtrise d'une langue européenne, au-delà de l'Italien et de l'Anglais... Ils assurent les instruments indispensables pour l'apprentissage tout au long de la vie."

Dans le décret, pour cibler l'objectif de l'égalité de dignité entre les deux systèmes - lycées et instruction et formation professionnelle - sont définis les niveaux essentiels des prestations que les Régions doivent observer pour l'exercice de la compétence législative exclusive, prévue par la Constitution, et de l'organisation des services relatifs.

Dans la phase de transition du processus de transformation jusqu'à l'accomplissement de la loi 53/2003, le 19 juin 2003 l'État, les Régions et les Autonomies locales ont signé un accord cadre pour la réalisation, à partir de l'année scolaire 2003/2004, d'une offre formative expérimentale d'instruction et formation professionnelle qui:

- aie une durée triennale, au minimum;
- contienne des disciplines et des activités relatives soit à la formation culturelle générale soit aux domaines professionnels intéressés;
- permet l'atteinte d'une qualification professionnelle reconnue au niveau national et correspondant au deuxième niveau européen.

Les jeunes qui fréquentent les parcours d'instruction et formation professionnelle peuvent employer, pour la première fois, sur tout le territoire national, les qualifications de formation professionnelle délivrées par chaque Région. Ils peuvent continuer les études dans l'école avec la validation des savoirs même si acquis de façon informelle. En effet, les instruments adoptés avec l'Accord cadre « Conférence unifiée 28 octobre 2004 », publié au Journal officiel n. 286 du 6 décembre 2004, sur la certification, la validation des crédits et les passages entre les systèmes de formation, permettent de rendre transparent le parcours de formation suivi, le niveau des savoirs possédés - avec référence aux paramètres européens - et l'indication du secteur et de l'activité économique à laquelle la qualification professionnelle se réfère. Ces dispositifs représentent un support efficace au déploiement de la formation des jeunes et des adultes, en cohérence avec les engagements pris par l'Italie dans le cadre communautaire.

**418** instituts supérieurs secondaires ont réalisé des projets expérimentaux qui ont intéressé **20.391 jeunes** de l'âge comprise entre le 15-17 ans, dans l'année scolaire **2003/2004**. Les Instituts techniques et professionnels étaient principalement intéressés (avec 8-9.000 étudiants); significative a été la participation des Écoles Normales d'instituteurs et des Lycées scientifiques.

Le protocole d'accord avec l'*Unioncamere* a permis la réalisation d'ultérieures expériences d'alternance pour **5.520** étudiants dans **294** écoles de 84 provinces, avec un total de **277** cours.

Entre le 2001 et le 2004 est augmenté le nombre des jeunes qui ont pris part aux stages d'orientation (de **210.000** à **270.000**) et aux stages de formation (de **160.647** à **229.838**).

Dans l'année scolaire **2004/2005** ont été démarré **3.448 parcours triennaux** destinés à **62.695 étudiants**, dont **99** adressés à **1.670 étudiants**, qui ont commencé les parcours au cours des années 2002/2003 à la suite des accords stipulés avec certaines Régions avant la définition de l'accord cadre mentionné.

Dans certaines Régions sont déjà mises en place des expérimentations pour délivrer le diplôme professionnel à l'accomplissement de la quatrième année des parcours mentionnés.

Pour la réalisation des parcours triennaux d'instruction et de formation professionnelle est destiné, pour l'année **2005**, un montant de euros **45.650.000**, en utilisant l'enveloppe fixée par la loi 30 décembre 2004, n. 311 (Loi des finances pour l'exercice 2005).

N. établissements: 1.401

N. élèves : 545.872 dont handicapés: 20.647

N enseignants agréés: 47.310

D'après le quatrième relevé sur l'offre de formation professionnelle en Italie, rédigé par l'ISFOL en 2004, on estime que chaque année les établissements qui distribuent des activités formatives en Italie, financées avec des fonds publics, sont entre **1500** et **1600**.

Mais, ça ne signifie pas que les sujets de la formation professionnelle de financement public, activés sur le territoire, sont toujours les mêmes. En effet, une analyse quadriennale menée à l'échelle nationale et répétée avec cadence régulière, a permis de relever un taux d'échange annuel environ le 25%.

Au cours des années s'est confirmée une certaine prééminence des Organismes de formation et de leurs consortiums. En 2003 ils représentaient le 36,0% des sujets distributeurs présents dans le Pays, mais c'est une donnée qui photographie la réalité par défaut, car une grande partie des voix recueillies dans la variable « divers » sont attribuables à leur tour, de différentes façons, aux organismes de formation. Par conséquent ce n'est pas faut de supposer que, dans la répartition selon la nature juridique des sujets distributeurs, le poids effectif des Organismes de formation et de leurs consortiums puisse se situer sur des valeurs proches à 50%.

Non négligeable est aussi l'incidence des Associations et des formes coopératives et celle des Collectivités locales, pendant qu'au cours des années la présence de l'École et de

l'Université a constamment grandi dans le système de formation. Le premier relevé, relatif à l'année de formation 1999-00, leur attribuait un poids égal à 2,6%, augmenté au 9,5% actuel.

En pourcentage, les sujets distributeurs de l'offre formative en Italie sont ainsi représentés:

<i>Typologie</i>	<i>%</i>
Organismes de formation et leurs consortiums	36,0
Associations, coopératives no-profit	15,8
Régions, provinces, communes et leurs consortiums	12,1
Instituts scolaires et universités	9,5
Associations et consortiums d'entreprises	5,3
Organismes/associations/organismes référés aux parties sociales	2,5
Chambre de Commerce de l'Industrie et de l'Artisanat	0,3
Divers	18,5
<b>Total</b>	<b>100</b>

Les **1.380** Établissements de formation recensés dans l'année de formation **2002-03** se sont servi de l'activité de **51.558** unités de personnel. La valeur moyenne d'unité de personnel est de 37,4 par Établissement, pendant que les ressources préposées aux activités de formation par Établissement sont restées 28,7. Le 38,8% des ressources engagées globalement dans les Établissements de formation en 2002-03 étaient des salariés et le 61,2% étaient des experts et des collaborateurs externes.

Le 76,9% des ressources est consacré aux services de formation, le 12,6% aux services administratifs, le 6,1% aux services logistiques et le restant 4,4% aux services directifs. Pour chaque travailleur embauché avec un contrat subordonné, le 1,6% de travailleurs a été embauché avec un contrat de collaboration ou de consultation.

Dans le cadre des ressources employées dans les services de formation (39.662 unités) le rapport est de 2,6 unités de collaborateurs/experts pour chaque salarié. Dans le Nord Ouest ont été enregistrés 3 éducateurs externes pour chaque éducateur internes, au Sud le

rapport descend à 1,9 éducateurs externes pour chaque éducateur avec contrat de travail subordonné.

### Instruction secondaire de II<sup>ème</sup> degré

<i>Années scolaires</i>	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
<b>Écoles</b>	4.876	4.934	4.983	5.039
<b>Élèves</b>	2.442.575	2.465.416	2.479.237	2.521.581
<b>Classes</b>	113.950	113.700	114.440	116.387
<b>Professeurs*</b>	238.611	232.502	229.719	233.161

Source: MIUR. « L'école publique : synthèse des données. a.s. 2005-2006 ».

\* Le nombre des professeurs comprend ceux à durée indéterminée et ceux à durée déterminée annuelle.

Au cours de l'année scolaire **2005/2006** l'école secondaire de II<sup>ème</sup> degré a enregistré 2,5 millions d'élèves grâce aux nouvelles normes sur le droit-devoir à l'instruction (décret législatif 15 avril 2005, n. 76). Le 33,6% des étudiants de la première année fréquente les instituts techniques; le 23,1% les instituts professionnels, le 21,7% le lycée scientifique, le 10,2% le lycée classique, le 7,5% l'ex-école normale des instituteurs, le 3,9% les instituts d'art et les lycées artistiques.

D'après une "Enquête par échantillon sur les conseils de classe, le Baccalauréat et les examens de l'école secondaire de premier degré", conduite par le Ministère de l'Instruction et relative à l'année 2005-2006, émerge que la possibilité d'être reçu à la fin de l'année diminue avec l'augmentation du niveau scolaire. Dans l'école primaire le pourcentage des non admis à la classe successive est négligeable (0,3% d'insuccès) ; elle grandit par contre dans la secondaire de I<sup>er</sup> degré (2,5%) pour atteindre le 12,2% dans celle de II<sup>ème</sup> degré.

Dans l'école secondaire de II<sup>ème</sup> degré l'accomplissement de la première année se confirme le plus difficile. Dans l'**A. S. 2003-2004** le **15,6%** des étudiants n'a pas été admis à fréquenter la classe suivante pendant qu'au cours de l'**A.S. 2004-2005** ce pourcentage atteignait le **16,3%**. La quote-part des non admis devient malgré cela moins considérable pendant les années de cours qui suivent. De plus, dans de l'A. S. 2003/2004, la quote-part des jeunes qui ont échoué les examens résultait plus élevée dans les Instituts professionnels et techniques (respectivement le 18,1% et le 15,3%), pendant qu'il atteignait le minimum dans les lycées classiques et scientifiques (le 5,4% et le 6,7%).

En ce qui concerne le Baccalauréat, au cours de l'année scolaire **2004-2005**, sur un échantillon de plus de **350.000 examinés**, le taux de diplôme a résulté de **96,5%**, une donnée stationnaire par rapport à l'année scolaire précédente. La plus grande sélection se fait parmi les candidats externes:



de ceux-ci seulement le 80,3% passe le Baccalauréat par rapport au 97,2% relatif aux candidats internes.

En ce qui concerne l'orientation, les étudiants qui passent les examens avec grand succès sont ceux du lycée classique et scientifique (respectivement le 99% et le 98,6% des examinés) et ceux des lycées socio-psico-pédagogiques (le 98,2%), pendant que dans les Instituts techniques et professionnels la quote-part des diplômés est légèrement inférieure à la moyenne nationale (respectivement le 95,2% et le 94,5%). Le pourcentage des reçus dans les instituts techniques et professionnels des écoles paritaires est plus élevé que ce des écoles publiques, pendant que dans le cas des lycées les différences sont négligeables. Les données sur les notes reflètent des résultats diversifiés des jeunes diplômés. Une quote-part consistante (le 20%) passe brillamment l'examen (entre 91 et 100), mais le pourcentage de ceux qui ne passent pas la note de 70 résulte élevé (40,4%). Les meilleurs sont les étudiants des lycées qui pour plus que le 40% obtiennent une note supérieure à 80 contre le 25,1% des étudiants professionnels. Un résultat constant au cours des années est la meilleure performance des filles, confirmée aussi en 2006. Le pourcentage de celles qui obtiennent le diplôme dépasse de plus de deux points celui de leurs camarades (le 97,7% contre le 95,3% des garçons), aussi que est plus haute la quote-part des diplômées avec les meilleurs notes: le 25,1% des filles obtient un diplôme avec une note supérieure à 90, par rapport au 14,6% des garçons. Les filles terminent aussi les études avec une majeure régularité par rapport aux garçons: la quote-part des diplômées dans la dix-neuvième année est environ le 78,4% par rapport au 66,9% des garçons du même âge.

### **Instruction et Formation Technique Supérieure**

Le système d'Instruction et Formation Technique Supérieur (IFTS), fondé en 1999, prévoit des parcours de formation qui proposent des spécialisations correspondantes à la demande provenant du monde du travail public et privé, selon les priorités indiquées par la programmation économique régionale.

Les jeunes, les adultes diplômés et, avec préalable accréditation des compétences possédées, ceux qui proviennent de la formation professionnelle et du monde du travail, ont accès aux parcours d'instruction et formation. Dans la période 1999-2003, **2.330 parcours** ont été réalisés. Ils ont été destinés à un total de **46.000 utilisateurs**, avec un engagement de dépenses de plus de **450 millions d'euros**, affectés par le MIUR et par les Régions.

### **Instruction universitaire**

Le 12,7% des Italiens qui ont un âge compris entre 25 et 34 ans possède un diplôme de niveau universitaire, une quote-part presque double par rapport aux personnes âgées de cinquante-cinq - soixante ans (6,8%). Ce résultat dérive d'un processus plus général qui voit constamment grandir le niveau d'instruction des jeunes classes, en particulier parmi les femmes qui entre les deux groupes d'âge, enregistrent une augmentation du pourcentage des licenciés de 5,3 % à 14,5%.

Le taux du passage de l'école à l'université est fortement influencé par la typologie d'école secondaire fréquentée: il concerne presque tous les diplômés des lycées, pendant qu'il est résolument plus contenu dans les instituts professionnels (26,8%).

Dans l'Année Académique **2003/2004** le montant des **inscrits** résultait égal à environ **1.800.000** unités, avec une augmentation du 2% par rapport à l'année précédente. Le domaine disciplinaire le plus peuplé est celui juridique (13,2% des inscrits), suivi par celui économique-statistique (12,8%), politique-social (12%) et par celui d'ingénierie (11,9%).

Les femmes, comme désormais confirmé par un trend de plus de 10 ans, sont plus du 50% des inscrits totaux (55,8% au cours de l'A.A. 2003/2004). Celles-ci résultent inscrites plus souvent aux domaines d'enseignement (avec le 90,5% des femmes), linguistique (84,7%) et psychologique (81,5%).

Au cours de la dernière décennie le nombre des licenciés a été en constante augmentation: de 2001 à 2003 on a eu une augmentation du 33,8% dans le nombre des **licenciés**, en passant de **175.000** du 2001 à **234.000** du 2003.

Dans le cadre du droit à l'étude, les interventions pour les étudiants s'articulent en *transfert d'argent* et en *services*, comme prévu par la loi 2 décembre 1991, n. 390. La loi citée prévoit que chaque trois années, avec décret du Président du Conseil des Ministres, soient établis les critères pour la détermination du mérite et des conditions économiques des étudiants, ainsi que les critères pour la définition des procédures de sélection finalisées à l'accès aux services et à la jouissance des interventions prévues par la loi même. Les conditions économiques des étudiants sont déterminées sur la base de la nature et du montant du revenu imposable et de l'ampleur du noyau familial.

Aux initiatives des organismes pour le droit à l'étude, s'ajoutent, même si en mesure relativement modeste, celles des universités.

Au cours de l'A.A. **2002/2003** presque le **20%** des étudiants qui suivent un cursus régulier a bénéficié d'une forme d'aide en argent. L'intervention pour le droit à l'étude montre une sensible variabilité régionale, due à des facteurs multiples liés aux caractéristiques des établissements universitaires et aux politiques des régions mêmes.

Les bourses d'étude, dont à l'art. 8 de la loi 390/91, sont distribuées par les organismes régionaux pour le droit à l'étude et constituent la forme principale de subside. Les régions, en effet, déterminent la quote-part des fonds destinés aux interventions pour le droit aux études universitaires. Les fonds sont affectés annuellement à la distribution des bourses d'étude pour les étudiants inscrits aux cours de diplôme et de licence dans le respect des

qualités requises par la loi. Elles peuvent, en outre, transférer les fonds aux universités, afin que celles-ci pourvoient à distribuer les bourses. La disponibilité actuelle est de presque **12 bourses pour 100** inscrits en cours et elle satisfait environ le **70%** des étudiants qui résultent aptes par rapport aux qualités requises. Les dépenses pour le droit à l'étude en Italie s'élèvent à **641 millions d'euros**. Ceci signifie que chaque inscrit en cours peut compter sur 566 euros moyennement. **399 millions d'euros** sont destinés aux bourses d'étude, c'est-à-dire environ 1.733 euros par étudiant.

### **Les cours pour les adultes**

Dans le système scolaire, l'éducation des Adultes est organisée principalement dans les cours du soir des Instituts d'instruction secondaire et des Centres Territoriaux Permanents (CTP), fondés en 1997. Ceux-ci organisent des cours pour l'obtention d'une qualification, pour l'intégration linguistique et sociale des étrangers et pour l'alphabétisation fonctionnelle des adultes.

Entre la période 1998/1999 et la période 2002/2003, les CTP ont fait enregistrer une augmentation très nette qui atteignait **546** unités au cours du 2003. Elles sont distribuées sur tout le territoire national avec une plus grande présence dans le Sud (**171** cours) et dans le Nord-est (**147** cours).

Encore plus significative a été l'augmentation de l'offre formative et des utilisateurs : les **cours** distribués ont atteint le chiffre de **20.124** et les **étudiants** celui de **414.663**.

Même les cours du soir sont en augmentation et ils expriment une croissance constante de la demande d'instruction supérieure par la population adulte. Les usagers passent de **42.413** unités dans la période 2000/2001 à plus de **60.000** dans la période 2003/2004, avec un accroissement de peu inférieur au 50%.

Dans l'année scolaire **2003-2004**, **686** Instituts d'instruction supérieure secondaire ont tenu des cours du soir pour les travailleurs, de ceux-ci plus de la moitié sont des instituts techniques. Environ le 70% des inscrits fréquente en effet les cours du soir de l'instruction technique (**43.174**), et en particulier ceux distribués par les instituts techniques industriels (**13.555**) et commerciaux (**20.388**); mais la donnée la plus significative concerne les utilisateurs des cours du soir de l'instruction professionnelle qui sont augmentés presque du 60% dans la période 2000-2004 (de **10.391** dans la période 2000/2001 à **16.637** dans la période 2003/2004).

### **La Formation Continue**

Le système italien de formation continue a une histoire récente mais il a déjà eu un développement rapide dû à l'introduction récente des instruments multiples et des différents dispositifs de réalisation, soit pour leur nature que pour les procédures d'implémentation.

Les principaux instruments financiers du système, alimenté par des ressources publiques, sont:

- le **Fond Social Européen**, qui a prévue, dans la programmation 2000-2006, l'allocation des fonds pour les interventions formatives et de développement d'organisation des entreprises, avec priorité aux PME dans toutes les régions;
- la **loi 236/93**, qui a institué un fond pour la formation professionnelle. Elle finance non seulement les interventions de formation d'entreprise mais aussi l'expérimentation des parcours de formation individuelle et les plans de formation fixés par les parties sociales au niveau d'entreprise, sectoriel et territorial;
- la **loi 53/00**, qui reconnaît le droit général à la formation au cours de la vie et, à ce but, elle finance les congés de formation liés à la programmation des heures de travail;
- la **loi 388/00**, art. 118, qui a institué les Fonds paritaires interprofessionnels pour la formation continue, gérés par les parties sociales et articulés par région et par territoire.

\* \* \*

Pour le **2002** on remarque un investissement global pour la **formation professionnelle** de presque **15 milliards d'euros**, environ le 1,2% du PIB.

La plupart des ressources sont publiques (60,3% en 2002) ainsi comme résultent prépondérants les dépenses par rapport aux coûts indirects (74,5%).

Il faut, enfin, souligner qu'une quote-part consistante de ces ressources dérive de l'Union Européenne: en effet, si on prenne en examen les seuls coûts directs pour la formation, y compris les cotisations non institutionnelles (familles et individus), la cotisation communautaire (et les politiques qui en dérivent) **représente le 16,2% des ressources dépensées en 2002 (29,3% y compris la quote-part nationale)**. Si on prenne en considération les dépenses pour le secteur de la formation professionnelle au sens strict, qui tournent au Ministère du travail et aux Régions, le poids des financements européens provenant du seul Fond social européen monte encore, en rejoignant le 45,4%, et le 86,8% en comprenant dans l'estimation les quotes-parts obligées de participation nationale et régionale (estimation 2002).

Les **dépenses régionaux pour la formation professionnelle**, en 2002, s'élevaient à **419,65 millions d'euros**. De ces ressources ont été effectivement engagés **285,52 millions d'euros** et dépensés **203,83 millions d'euros**.

En 2003 l'intervention publique dans l'instruction, la formation et la recherche universitaire a été de presque **65 milliards d'euros** (+ 3,8% par rapport au 2002); de ceux-ci plus de 50,5 milliards ont été destinés à l'école avec une augmentation de + 5,6% par rapport au 2002. L'incidence globale par rapport au PIB a été attestée autour du 5% avec une légère augmentation par rapport à l'année précédente.

Le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, en exécution à tout ce qui a été prévu par l'Accord État Régions du 18 février 2000, a promulgué le D.M 174/2001 qui définit les procédures pour la mise en marche d'un système national de **certification des compétences dans la formation professionnelle**, afin de garantir la transparence des parcours de formation, permettre la réalisation des "*passerelles*" entre les différents systèmes et faciliter la rencontre entre demande et offre de travail. Le décret contient la prévision de la définition des *standards minimums de compétence*, à réaliser avec des mesures successives, afin d'assurer des bases homogènes minimums sur tout le territoire national.

Les *standards minimums de compétence* contiennent, en relation aux différents secteurs productifs:

- a) la référence à la figure ou à groupes de figures professionnelles et aux activités ou domaines qui les caractérisent;
- b) la description des compétences professionnelles et les critères pour l'évaluation de la possession des compétences;
- c) L'identification du niveau minimum rapporté à la possession des compétences, nécessaire pour la certification.

La certification des compétences peut être effectuée:

- a) à la fin d'un parcours de formation professionnelle normalement finalisé à l'acquisition d'une qualification;
- b) comme résultat des parcours de formation partiels ; c'est-à-dire en cas d'abandon précoce du parcours de formation ou en cas des parcours qui ne mènent pas à l'acquisition d'une qualification;
- c) à la suite des expériences de travail et d'autoformation sur demande des intéressés, pour l'admission aux différents niveaux du système d'instruction et de formation professionnelle ou pour l'acquisition d'une qualification ou d'un diplôme.

Les régions pourvoient à rendre transparentes les certifications par la définition des procédures communes et l'adoption des instruments appropriés.

En matière de **certification**, le décret ministériel 21 juillet 2004 a établi la composition des Commissions de certification fondées auprès des Directions provinciales du travail

et les Provinces. Il définit les modalités du procédé de certification de leur compétence. Le décret 14 juin 2004 a fondé l'ordre informatique des commissions de certification auprès des Universités, publiques et privées, y compris les fondations universitaires. En janvier 2006 les commissions constituées étaient 53, dont 50 auprès des Directions Provinciales du Travail et 3 auprès des Universités (Reggio Emilia, Venise, Gêne) pendant que les données sur le nombre des contrats déposés s'arrêtent au printemps 2005 (environ 370).

\*\*\*

*Relativement aux demandes du Comité s'il y a des places suffisantes par rapport à la demande de formation et à propos de l'égalité d'accès parmi les citoyens des pays signataires de la Charte Sociale à l'apprentissage et aux autres dispositifs de formation, la réponse est affirmative dans les deux cas.*

\*\*\*

Le Ministère du Travail a rédigé le "*Monitorage des politiques occupationnelles du travail - année 2003*". Le monitorage montre qu'en **2002**, par rapport à une augmentation du taux d'occupation de la population avec un âge entre 15 et 64 ans (environ le 55,4%), on enregistre une diminution des travailleurs dans la population avec un âge entre 15 et 24 ans, qui passe du 25,9% au 25,5%. Ce résultat doit être relié en bonne partie à l'ultérieure augmentation des taux de participation aux activités scolaires et formatives. Si en effet on considère l'incidence des personnes à la recherche d'emploi sur la population globale entre 15 et 24 ans, en 2002 on enregistre une valeur du 9,5% en ultérieure diminution par rapport au 10,2% du 2001.

Dans la période **2004-2005**, comme indiqué par le Ministère du Travail dans la "*Mise à jour du cadre informatif sur les politiques du travail - année 2006*" on a enregistré **une augmentation de 192.000 étudiants dans le groupe d'âge 15 - 24 ans.**

D'après une enquête effectuée par l'ISTAT au cours de l'année 2006 sur la condition occupationnelle des jeunes en possession de diplôme d'école secondaire supérieure et de diplôme universitaire, dénommée "Université et travail", il émerge qu'une qualification élevée permet de trouver un emploi plus aisément. En **2004**, à trois ans de l'obtention d'une qualification, le **56%** des licenciés déroulait un travail continu contre seulement le **35%** des diplômés d'école supérieure. En tout cas la participation au marché du travail est mesurée par le taux d'activité: la quote-part des travailleurs ou à la recherche d'emploi. En **2005**, **77** jeunes (25-34 ans) sur **100** travaillent ou cherchent un emploi. On enregistre de fortes différences dans les différentes zones du Pays: au Nord sont "actifs" environ **87** jeunes sur **100**, dans le Midi seulement **64**. Les jeunes méridionaux rencontrent, en outre, de grandes difficultés d'insertion dans le monde du travail par rapport à ceux du Nord: dans le Midi seulement **52** sur **100** ont un travail, pendant que dans le Nord travaillent **82** sur **100**. Enfin, le taux de chômage dans le Midi est quatre fois plus haut qu'au Nord. La présence féminine dans le marché du travail est plus basse que celle masculine: le taux

d'activité dépasse le 87% pour les jeunes hommes, contre le 67% des jeunes femmes. Continuer à étudier convient, même si les effets de ce choix peuvent ne pas être tout de suite évidents. En effet, dans la période immédiatement successive à la conclusion des études, la différence dans les taux de chômage entre les licenciés et les diplômés d'école supérieure secondaire indique un léger avantage pour qui possède un diplôme (21,1% contre 21,9%). Cependant cette situation change déjà dans le deuxième quinquennat après l'obtention du diplôme: pour les licenciés de 30-34 ans le chômage descend à 8,7%, pendant que parmi les diplômés de 25-29 ans on l'atteste à 10,7%

Le contrat d'apprentissage, comme prévu par la **loi 30/03** et par le **décret d'actuation de la réforme 276/03 (titre VI, point I, art. 47-53)**, permet de s'acquitter du droit devoir d'instruction et formation et d'accéder à l'apprentissage professionnel et à la spécialisation technique-supérieure.

Trois sont les nouvelles typologies d'apprentissage:

- **Apprentissage pour l'accomplissement du droit-devoir d'instruction et formation**  
Appliqué à tous les secteurs d'activité, il concerne les jeunes entre 15 et 18 ans. Il est finalisé à l'obtention d'une qualification professionnelle. La durée ne peut pas être supérieure à trois ans.
- **Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou parcours de haute formation**  
Appliqué à tous les secteurs d'activité, il concerne les jeunes entre 18 et 29 ans. Il est finalisé à l'obtention des qualifications de niveau secondaire (universitaire, haute formation, spécialisation technique supérieure. La durée est remise aux régions.)
- **Apprentissage professionnalisant**  
Appliqué à tous les secteurs d'activité, il concerne les jeunes entre 18 et 29 ans. Il est finalisé à l'obtention d'une qualification à travers une formation sur le travail. La durée est de 2 à 6 ans.

#### **Apprentissage pour l'accomplissement du droit devoir d'instruction**

Avec cette typologie de contrat peuvent être engagés les jeunes qui ont accompli 15 ans (art. 48). Cette forme de contrat peut être utilisée par tous les secteurs d'activité, pourvu qu'elle soit finalisée à l'obtention d'une qualification professionnelle.

La durée ne peut pas être supérieure à trois ans. Le décret fournit les critères pour déterminer la durée du contrat, qui devra être définie sur la base:

- de la qualification à obtenir
- du diplôme
- des crédits professionnels et de formation acquis
- du bilan des compétences réalisé par les services publics pour l'emploi ou par les sujets privés accrédités, à travers la vérification des crédits de formation selon la loi 28 mars 2003 n. 53.

L'identification des profils de formation revient aux Régions et aux Provinces autonomes de Trente et Bolzano, dans le respect des critères suivants:

- définition de la qualification professionnelle aux sens de la loi 28 mars 2003 n. 53
- prévision d'un montant des heures de formation externe ou interne à l'entreprise pour l'obtention de la qualification professionnelle et cohérente à la durée du contrat
- renvoi aux contrats collectifs pour l'identification des modalités de distribution de la formation d'entreprise
- reconnaissance de la qualification professionnelle, aux fins contractuelles, sur la base des résultats obtenus pendant la formation interne et externe à l'entreprise



- enregistrement de la formation effectuée sur le livret de formation
- présence d'un tuteur d'entreprise avec formation et compétences appropriées.

### *Apprentissage professionnalisant*

Le contrat d'apprentissage professionnalisant découle des deux formes contractuelles précédentes, c'est-à-dire le contrat d'apprentissage et le contrat de formation et travail. Il peut être stipulé avec n'importe quel jeune qui, après avoir complété le parcours scolaire, a l'intention de s'insérer de façon définitive dans le travail et donc il a besoin d'obtenir une qualification professionnelle spécifique directement sur le champ.

Tous les employeurs peuvent signer cette forme de contrat. Sur le versant des jeunes, la seule limitation prévue est celle de l'âge, qui ne peut pas être inférieur à 18 ans ni supérieur à 29.

La durée doit être comprise entre 2 et 6 ans (y compris, si présentes, les périodes d'apprentissage effectuées dans le cadre de la première typologie). La durée du contrat est déterminée par les contrats collectifs en fonction du type de qualification à obtenir.

Les aspects de formation seront réglementés par les Régions et par les Provinces autonomes de Trente et Bolzano sur la base des suivants critères directifs:

- prévision d'un montant des heures de formation formelle extérieure ou intérieure à l'entreprise d'au moins 120 heures par année pour l'acquisition des compétences de base et technique-professionnelles.
- renvoi aux contrats collectifs pour l'identification des modalités de distribution de la formation d'entreprise
- reconnaissance de la qualification professionnelle sur la base des résultats obtenus pendant la formation.
- enregistrement de la formation effectuée sur le livret de formation.
- présence d'un tuteur d'entreprise avec formation et compétences appropriées. À ce propos on rappelle que le Décret du Ministère du Travail n. 22/2000 avait introduit l'obligation pour le tuteur d'entreprise de participer aux initiatives informatives d'au moins huit heures organisées par les structures qui fournissent la formation extérieure pour les apprentis.

### *Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou pour les parcours de haute formation*

Cette troisième typologie de contrat est sûrement la plus innovatrice; pour cette raison il faudra probablement plus de temps pour se réaliser. Ces contrats devraient en effet s'insérer dans le cadre de la Réforme Moratti (loi n. 53/2003, art. 2 lettre g) pour l'obtention du diplôme, pour le parcours école-travail et pour l'apprentissage.

Comme pour l'apprentissage professionnel, la limite d'âge pour les jeunes est 18-29 ans.

En ce qui concerne la durée, elle est remise aux Régions, en accord avec les associations territoriales des employeurs, les Universités et les autres institutions de formation.

Le but est l'obtention du diplôme de niveau secondaire, universitaire, de haute formation, ou la spécialisation technique supérieure (Ifts).

Dans ce cas, aussi, l'identification des profils de formation revient aux Régions mais, contrairement aux hypothèses précédentes, en accord avec les associations territoriales des employeurs, les Universités et les autres institutions formatives.

### ***Caractéristiques générales des trois types de contrat***

Le contrat doit être obligatoirement rédigé par écrit, dans le cas contraire l'effet serait l'annulation du rapport de travail qui doit être considéré ordinaire, à temps indéterminé. Ceci signifie que, si à la fin de la période de "formation" l'employeur n'intervient pas pour l'interrompre, le contrat s'atteste automatiquement comme contrat ordinaire.

Il est interdit à l'employeur de résilier du contrat d'apprentissage **sans une juste cause**. La juste cause doit se rapporter à la "raison d'entreprise", s'il est nécessaire de réduire les volumes de travail ou de réorganiser la structure.

Seulement dans cette hypothèse le contrat peut être résilié.

Pour le travailleur, il est par contre possible de résilier par démissions.

Les crédits de formation éventuellement acquis, pourront être utilisés par le même travailleur **seulement** s'il accède à un parcours de formation analogue appartenant à la même qualification.

D'ici 12 mois de l'entrée en vigueur du décret seront définies les modalités de reconnaissance des crédits. Afin d'harmoniser les différentes qualifications professionnelles, il est institué auprès du Ministère du Travail et des politiques sociales le répertoire des professions.

Le contrat doit indiquer, au-delà des données qu'en général doit contenir chaque lettre d'emploi:

la prestation de travail faisant l'objet du contrat

- le plan de formation individuel;
- la qualification, qui pourra être obtenue à la fin du rapport de travail sur la base des résultats de la formation d'entreprise et extra-entreprise;

Le nombre maximum d'apprentis ne peut pas dépasser le 100% des travailleurs qualifiés et spécialisés. Si un employeur n'a pas d'apprentis ou il en a moins que trois, il peut engager jusqu'à un maximum de trois apprentis.

À l'apprenti est interdite la rémunération à la pièce.

En cas de passage du droit-devoir d'instruction et de formation à l'apprentissage professionnel, il est possible d'additionner les périodes jusqu'à la limite maximum de durée prévue pour la deuxième (6 ans).

La catégorie d'encadrement ne pourra pas être inférieure de plus de deux niveaux à celle qui revient de droit aux travailleurs préposés aux fonctions qui demandent des qualifications correspondantes, selon ce qui est prévu par le contrat collectif national de travail

La rémunération est fixée par les contrats collectifs de travail; elle est calculée par un quota sur les minimums établis pour les travailleurs qualifiés. Cependant, on a prévu une progression de la rémunération liée à l'acquisition du professionnalisme jusqu'à la réalisation de l'égalité de cotisation.

En cas de non accomplissement dans la distribution de la formation l'employeur est tenu à verser les cotisations favorisées majorées du 100%.

En ce qui concerne le régime de prévoyance et d'assistance, les nouvelles dispositions confirment tout ce qui a été prévu par la loi 25/1955 et les successives modifications et intégrations.

En Italie au cours des premiers huit mois de l'année **2004** ont été enregistrés, moyennement, **533.552 travailleurs apprentis** (données INPS - Institut National de la Prévoyance Sociale, moyenne des stocks mensuels). On confirme, donc, le trend positif de l'occupation en apprentissage enregistré au cours des années précédentes; au contraire, l'augmentation mise en évidence pour l'année 2004 semble indiquer une majeure vivacité d'occupation liée à cette typologie de contrat dans la même année (+ 7,3% par rapport au 2003).

Le contexte dans lequel le contrat d'apprentissage grandit est un contexte d'occupation en augmentation pour la population globale, qui au cours de l'année 2004 a enregistré une augmentation du 0,7%.

La croissance de l'occupation concerne le plus les jeunes dans le Midi pour lesquels le taux d'occupation passe du **24,9%** au **27,2%** (groupe d'âge 15-24 ans). Simultanément la croissance des travailleurs apprentis est du 16,6 %.

Les caractéristiques structurales de l'occupation en apprentissage en 2004 confirment substantiellement les résultats de l'annualité précédente. La légère prédominance des garçons s'atténue (55,3%); de toute façon l'apprentissage présente une situation plus favorable pour les filles par rapport à la répartition par genre du total des travailleurs. Par rapport à l'âge, au niveau national la classe modale est celle des jeunes entre 18 et 21 ans (45,2%), et on enregistre aussi une augmentation pour la quote-part de 22-24 ans (32,2%); cependant les écarts par rapport au trend général sont significatifs dans quelques Régions. Sur le niveau d'instruction des apprentis, on confirme que un sur deux possède au maximum le certificat d'études secondaires.

En 2004 les unités de formation externes à l'entreprise ont impliqué un nombre d'apprentis environ de **107.371 unités**, qui représentent le 24,8% du total des apprentis travailleurs. En élargissant le champ d'observation au quadriennat **2001-2004** on relève que dans cette période les activités formatives ont toujours impliqué un nombre croissant d'apprentis. En particulier, le grand boum de l'offre formative a été en 2002, avec une augmentation des apprentis formés du **66,8%**. La donnée est le fruit des efforts d'organisation faits par les Régions qui ont permis d'installer des systèmes territoriaux pour l'apprentissage en mesure d'impliquer le nombre le plus haut d'apprentis sur la base des ressources disponibles.

Pour le **2004** le nombre global des apprentis adolescents est de **42.831 unités**, qui représentent environ le 9% du total des apprentis présents sur le territoire national. Par rapport au 2003 on ne relève pas de grandes variations sur le nombre des travailleurs, même en présence de signes d'accroissement.

Parmi les initiatives de support à l'accroissement du système de formation externe pour l'apprentissage, les interventions pour les tuteurs d'entreprises ont un rôle de premier plan. La formation des tuteurs d'entreprises est un phénomène qui a maintenant assumé des dimensions considérables, attendu qu'en Italie en **2004** ont été impliqués presque **43.000 tuteurs**.

En ce qui concerne, par contre, les autres opérateurs du système pour l'apprentissage impliqués dans la formation, *formateurs et tuteurs* des structures formatives, les données relatives aux initiatives réalisées en 2004 soulignent une forte diminution par rapport au 2003; le nombre des participants passe de 6.086 de l'année 2003 à 4.127 du 2004, en signalant une réduction des initiatives d'environ un tiers.

Pour soutenir le système de formation pour l'apprentissage et réaliser les interventions formatives et les actions à support, en 2004 les Régions et les Provinces Autonomes ont engagé plus de **141 millions d'euros**. Le trend des ressources engagées au cours du triennat 2002-2004 ne souligne pas un cours linéaire: en 2003 les engagements régionaux sont augmentés, comme moyenne nationale, d'un tiers ou plus; au contraire, en 2004 les ressources engagées sont diminuées du 17,5%.

En ce qui concerne, par contre, les dépenses pour l'apprentissage au cours du 2003, les régions et les provinces autonomes enregistrent un montant de plus de **115 millions d'euros**. Au cours du triennat 2001-03 est évident un accroissement des dépenses, même si le taux de variation se réduit considérablement entre le 2002 et le 2003.

En ce qui concerne les **stages de formation et d'orientation**, institués par l'art. 18 de la loi n. 196/97 et disciplinés par le Décret Interministériel du 25 mars 1998, n. 142, on fait présent que le Décret interministériel du 22 mars 2006 a prévu la possibilité, pour les ressortissants des pays tiers, de bénéficier des parcours de stage comme instruments de formation et d'orientation finalisés à l'insertion dans le monde du travail. Selon ce qu'on a illustré dans le rapport précédent, les stages de formation et d'orientation se composent de brèves expériences de travail auprès d'entreprises ou d'organismes publics afin de faciliter les choix professionnels à travers la connaissance directe du monde du travail. D'une manière générale on rappelle que le stage de formation et d'orientation est un rapport qui ne dérive pas d'un véritable contrat stipulé directement entre le stagiaire et l'entreprise qui reçoit, mais plutôt dans une convention soussignée entre un organisme bénéficiaire promoteur, qui agit comme une sorte d'intermédiaire (par ex. agences pour l'emploi, universités, institutions scolaires, centres publics de formation professionnelle etc.) et un employeur public et privé.

Le décret 22 mars 2006 distingue le cas dans lequel le rapport de stage s'instaure avec un ressortissant des pays tiers régulièrement résident en Italie

(par exemple avec un permis de séjour délivré pour des motifs d'étude) de celui dans lequel le même rapport doit s'instaurer avec un ressortissant des pays tiers qui se trouve à l'étranger. Pour les ressortissants des pays tiers qui séjournent régulièrement sur le territoire italien, l'article 2 du décret établi l'application intégrale de la discipline régionale en matière de stages de formation ou, en l'absence, tout ce qui a été disposé par le D.I n. 142/98. Les ressortissants des pays tiers qui se trouvent à l'étranger ont la possibilité d'entrer en Italie pour dérouler une période de stage de formation et d'orientation. Elle rentre parmi les cas spéciaux d'entrée en dehors des quotes-parts contemplés à l'art. 27, lett. f) du Texte Unique sur l'immigration (D.Lgs. 286/1998 et successives modifications). Aux fins de l'entrée pour stage de formation et d'orientation aucune autorisation au travail n'est demandée.

Le visa d'entrée pour des motifs d'étude ou de formation est délivré directement par la représentation diplomatique-consulaire, dans les limites d'un contingent déterminé annuellement. Relativement à l'année **2006**, le Décret du Ministère de la Solidarité sociale du 24 juillet 2006 a fixée la limite maximum de **5.000 entrées de l'étranger** pour des stages de formations, repartis entre Régions et Provinces autonomes. En cas de stages à activer avec des ressortissants des pays tiers qui se

trouvent à l'étranger, l'art. 3 du décret 24 juillet 2006 établi que la convention et le projet de stage doivent prévoir, à la charge du sujet promoteur, non seulement les obligations ordinaires, mais aussi celles de fournir au stagiaire le logement et la nourriture. Au stagiaire est accordé un permis de séjour pour des motifs d'étude. Ces permis de séjour, à la conclusion du stage déroulé, peuvent être convertis en permis de séjour pour des motifs de travail, si l'employeur auprès duquel le stage se déroule ou un autre employeur soient disponibles à engager le stagiaire avec un contrat régulier de travail. Cette conversion est possible seulement dans les limites de la quote-part établie annuellement par la loi (par ex. pour le 2006: 2000 unités).

On estime qu'en **2002** plus de **125.000 entreprises** (environ 10,7% des entreprises italiennes) ont tenu des stages, avec une concentration au Nord et une présence intéressante aussi au Sud.

### §. 3

Selon tout ce qui a été reporté dans le "*Rapport 2005 sur la formation continue*", rédigé par le Ministère du travail en collaboration avec ISFOL et le Fond Social Européen, les politiques pour la formation des travailleurs ont eu un développement considérable au cours des dernières 10 années avec l'activation, à partir de 1996, des ressources de la loi 236/93. En 1999, la loi 144/99 a destiné des ressources spécifiques à la formation des travailleurs. Elle a mis à disposition, d'une façon permanente, 103 millions d'euros additionnels à ceux qui découlent du rendement du 0,3% des rémunérations des travailleurs (ce dernier égal à environ 600 millions d'euros annuels). En 2000 la loi 53/00 est intervenue sur les congés de formation. Elle a remarqué le droit à la formation des travailleurs en affectant des ressources additionnelles (15 millions d'euros annuels). La loi des finances pour le 2001, enfin, a institué les Fonds paritaires interprofessionnels pour la formation continue, qui sont opérants, de fait, à partir de la deuxième moitié de 2004.

Cet ensemble d'interventions normatives demande un effort de *gouvernance* du système des politiques pour la formation des travailleurs puisque les différents mécanismes impliquent l'État, les Régions, les autonomies locales et les parties sociales soit au niveau national que sectoriel et territorial.

Dans ce système, les entreprises et ses travailleurs ont rôle actif dans l'élaboration des plans de formation concordés.

Il stimule, enfin, chaque individu à s'activer directement pour accéder aux financements pour la formation à la demande individuelle (les *vouchers*).

Le D.Lgs n.112 du 31/03/98, concernent la répartition des devoirs entre l'État et les Régions, à chargé l'administration centrale des compétences sur la formation continue. L'État, cependant, a établi un raccordement avec les administrations territoriales afin de déterminer, plus ponctuellement, les exigences des marchés du travail local. Dans cette optique, il a délégué aux parties sociales le devoir de la gestion d'une partie importante des ressources financières à disposition des travailleurs et des entreprises.

Les politiques publiques pour la formation des travailleurs sont pour la plupart, si non exclusivement, basées sur des instruments de distribution financière. Il n'y a pas d'instruments basés sur des dégrèvements d'impôts ou des crédits d'impôt, ou encore des déductions fiscales.

Une analyse de ces politiques équivaut, donc, à une analyse des dépenses publiques pour la formation des travailleurs. Trois sont les instruments prévus: le **Fond Social Européen (FSE)** à travers les ressources des mesures D. 1 et D. 2; les **lois nationales pour la formation**

**continue** (236/93 et 53/00); les **Fonds interprofessionnels** constitués par les parties sociales afin de gouverner la cotisation obligatoire du 0,3% sur la rémunération globale que chaque entreprise a destiné à ce but.

Dans la période **2001-2004**, les ressources *publiques* distribuées ont eu un montant de **2,2 milliards d'euros**, environ le **19%** du total des ressources publiques pour la formation.

Le **FSE**, qui inclue les montants relatifs au cofinancement national, a contribué, pour la période 2001-2004, aux politiques de formation pour les travailleurs pour environ le **60%**, et il y a une tendance à augmenter le rôle des politiques nationales par rapport au FSE. En 2004, avec le début des distributions financières aux Fonds interprofessionnels pour la formation continue, le poids du FSE est baissé à 50%, et il est destiné à diminuer au cours des prochaines années, soit comme conséquence du fonctionnement ordinaire des Fonds interprofessionnels, soit pour la réduction probable des apports communautaires. Dans le complexe de la programmation 2000-2006, le FSE a mis à disposition environ **2 milliards d'euros** (soit pour les dépendants publics que privés); de ceux-ci, **45,8%** des allocations résultent engagées au premier semestre du 2005.

La **loi 236/93** a continué à financer les activités de formation continue gérées par les Régions et par les autonomies locales, en accentuant au cours de ces dernières années l'attention sur les groupes cibles spécifiques (dans quelques cas identifiables comme sujets faibles) et en développant un canal de financement pour la formation à la demande individuelle.

Dans la période **2001-2004** ont été transférés aux Régions **370 millions d'euros** auxquels s'ajoutent les presque **60 millions d'euros** du **2005**.

Encore plus spécifiquement adressées à la formation à la demande individuelle sont les ressources dont à la **loi 53/00**. Dans la période **2001-2004** ont été distribués environ **25 millions d'euros**, auxquels s'ajoutent **20 millions d'euros** distribués aux Régions en **2005**.

Les **Fonds interprofessionnels** représentent la principale nouveauté du système des politiques pour la formation des travailleurs et qui apparaît progressivement destinée à absorber la quote-part la plus ample des ressources. Celles-ci dérivent du versement, par les entreprises (à travers l'institut National de la Prévoyance Sociale – INPS) de la cotisation du 0,30%, calculée sur les rémunérations brutes des propres subordonnés. Soit pour l'accroissement des rémunérations unitaires que pour ce de l'occupation, le volume des ressources fournies par cette cotisation est passé de 320 millions d'euros de l'année 1990 à environ **610 millions d'euros** pour le **2005**. La présence de cette cotisation obligatoire ne comporte pas, soit pour les entreprises soit pour les travailleurs une sorte de droit au financement d'interventions formatives d'une entité donnée (plus ou moins strictement liée à la cotisation). Chaque entreprise, de toute façon sujette à la cotisation obligatoire, peut en décider la destination, et elle peut, en particulier, la laisser à la directe disponibilité publique (ce qui signifie de la destiner à contribuer au cofinancement national des interventions du FSE, de la loi 236/93 ou d'autres interventions de formation) ou bien l'adresser vers un des 11 Fonds interprofessionnels, constitués bilatéralement par les parties sociales et autorisées à agir. Une particularité de chacun des Fonds interprofessionnels est celle de programmer et gérer - sur précise délégation du législateur et à l'intérieur des limites préétablies - ces ressources, qui peuvent être utilisées à bénéfice des interventions formatives des entreprises qui ont adhéré au même Fond.



Aux ressources "ordinaires" provenant des décisions d'adhésion de chaque entreprise, ont été ajoutées les ressources "extraordinaires", mises à disposition par le Ministère du travail et de la prévoyance sociale pour faciliter le start-up des nouveaux organismes. En calculant les unes et les autres, les Fonds ont ainsi jusqu'aujourd'hui reçu globalement presque **560 millions d'euros** dont **115 millions** comme quote-part du financement initial par le Ministère du travail et 442 comme cotisation ordinaire dérivante du 0,30% des rémunérations versées par les entreprises adhérentes et relatives aux deux années **2004-2005**. Sur la base des adhésions manifestées, le flux annuel des ressources ordinaires au bénéfice des Fonds est estimable à environ **300 millions d'euros**. Environ 1/5 des ressources globalement affluées jusqu'à présent aux Fonds a été effectivement engagé, entre initiatives formatives, activités propédeutiques et pour soutenir des frais de gestion. Le cours des investissements en formation par les entreprises est globalement croissant en termes nominaux, en passant de **900 millions d'euros** en 2000 à **1.600 millions d'euros** en 2004. Les grandes entreprises ont en particulier plus que redoublé leurs investissements, et désormais plus du **55%** de la dépense totale en formation se réalise dans les entreprises avec plus de 250 employés. D'un point de vue territorial, la grande partie des investissements est effectuée par les entreprises situées dans les régions du Nord (**557 millions d'euros** en 2000 et **951 millions d'euros** en 2004), où majeure est la concentration des grandes entreprises et des activités productives en général. On doit relever un certain dynamisme aussi par les entreprises des régions méridionales, où l'investissement est redoublé au cours des quatre années **2000-2004**, en passant de **151 millions d'euros** de l'année 2000 à **299 millions d'euros** du 2004. Les petites entreprises tendent par contre à financer en majeure partie la formation avec des ressources propres, puisque la cotisation publique atteste en moyenne au **6 %**.

Cette donnée pourrait être expliquée avec une difficulté de type d'organisation, par la petite entreprise, à accomplir aux procédures administratives nécessaires pour accéder aux financements publics pour lesquels, faisant face aux initiatives formatives limitées, on tend à préférer l'autofinancement plutôt que soutenir les coûts administratifs pour la participation aux avis publics. Du point de vue territorial, la quote-part de financement public est par contre, majeure dans les régions du Sud. Cela peut être en partie expliqué par les mineures obligations du point de vue du régime des aides d'état, pour lesquelles est rendue admissible une quote-part de financement majeure dans les régions méridionales par rapport à celles du centre-nord.

Selon les données fournies par l'Unioncamere, en Italie en 2004 la quote-part des unités provinciales engagées en activité de formation ne dépasse pas le **20%** et les subordonnés impliqués dans les cours reçus ont été le **19,3%** du total (environ **2 millions de travailleurs**). On souligne, en outre, une diminution des entreprises formatrices dans le triennat 2002-2004, qui enregistre une augmentation des activités des entreprises de grandes dimensions au détriment des plus petites, par rapport à un nombre substantiellement stable de travailleurs impliqués. La distribution des opportunités formatives reste ainsi fortement segmentée: ce sont les travailleurs des entreprises de grandes dimensions, situées dans les régions du nord et appartenant au secteur des services qui ont de grandes probabilités d'être impliquées en activités formatives, qui, en

majeure partie, sont décidées par les entreprises. Cette segmentation s'observe aussi pour ce qui concerne la position dans la profession et la qualification : le pourcentage des ouvriers qui participent aux cours de formation est très inférieur par rapport à celui des employés, cadres et dirigeants, ainsi comme il y a une forte corrélation positive entre qualification et participation à l'activité de formation.

On confirme le rôle leader du secteur tertiaire par rapport à une agriculture peu intéressée par la formation (aussi à cause de la déjà insuffisante qualification des propres subordonnés); entre les services émerge en particulier le partage de *l'instruction, santé et services sociaux*, où au-delà du **11%** des travailleurs déroule des activités de formation.

Le type d'encadrement contractuel influe de façon limitée sur la possibilité de dérouler la formation, mais il est déterminant sur la possibilité que cette formation soit financée par l'entreprise. Si pour le 50% des subordonnés à temps indéterminé qui suivent une formation les coûts sont soutenus par l'entreprise, ce pourcentage descend au 30% pour les travailleurs à terme, au 31% pour les subordonnés à mi-temps et au 17% pour les collaborateurs, en démontrant que sur ces travailleurs l'entreprise décide d'investir moins, soit à cause du caractère temporaire du rapport soit pour le différent engagement demandé. Pour les mêmes motifs, les travailleurs subordonnés et les travailleurs autonomes, suivent le plus des cours de formation pour des motifs professionnels par rapport aux autres catégories des travailleurs et ils le font pendant l'horaire de service.

En relation au *sexe*, on doit remarquer que les filles ont en général un index de formation plus élevé par rapport aux garçons (parmi les travailleurs le 5,6% des filles fréquente des cours de formation, contre le 3,6 des garçons) : il s'agit d'un phénomène corrélationnel à la plus haute qualification possédée, en moyenne, par les femmes par rapport aux hommes.

### **Les interventions du Fond Social Européen**

Du point de vue des bénéficiaires, pendant le quinquennat **2000-2004**, environ **1,1 millions de travailleurs (privés et publics)** ont participé à l'activité de formation continue cofinancée du FSE; dans la seule année **2004**, les travailleurs formés ont été **215.000**.

La plupart des travailleurs qui a eu accès aux opportunités formatives se place dans les régions du Centre-nord (87%) dans lesquelles les interventions du FSE ont impliqué le **1,2%** des travailleurs (moyenne 2000-2004).

La formation cofinancés des travailleurs apparaît, par contre, un phénomène encore très circonscrit dans le Midi, non seulement en termes absolus, mais aussi relativement au rôle de la composante "formation continue" dans les stratégies d'investissement de capital humain réalisé à travers le FSE: en effet, au cours de l'année **2004**, dans les régions du Centre-nord les travailleurs qui ont participé à l'activité de formation ont été **171.587**, c'est-à-dire le **45%** de tous les bénéficiaires du FSE dans cette année. Au Sud les travailleurs impliqués en formation ont par contre été **43.811**, juste le **15%** des usagers globaux du FSE. Au cours du **2004** les travailleurs ont suivi surtout des cours de « *formation continue* » (**66%**), c'est-à-dire des interventions programmées et demandées par l'entreprise d'appartenance. Un ultérieure **25%** a participé aux cours de "*formation permanente*", destinés à la mise à jour culturelle et professionnelle/technique dans la logique du *lifelong*

*learning*. Enfin une quote-part résiduelle (7%) a, par contre, suivi des interventions de "orientation consultation et information."

Le détail relatif aux principales caractéristiques des bénéficiaires des actions permet de tracer le profil des travailleurs qui ont participé aux activités de formation cofinancées:

la distribution des travailleurs selon la condition/typologie contractuelle souligne une concentration considérable des travailleurs subordonnés (82%) et seulement le 13,5% des entrepreneurs et travailleurs autonomes. Les autres caractéristiques des travailleurs formés montrent comme:

- il y a une légère prédominance des hommes par rapport aux femmes (52,5% contre 47,5%);
- la presque totalité des travailleurs est de nationalité italienne (94,1%), même si on remarque que le 4% des travailleurs formés provient des pays tiers;
- il s'agit surtout d'individus avec un âge au-dessus de 35 ans (en particulier le 32,8% se concentre dans le groupe d'âge 35-44 ans) ;
- presque le 50% possède le diplôme d'école secondaire supérieure pendant que le 16% un diplôme universitaire.

Dans toute la période de programmation du FSE, le recours à la modalité des **vouchers de formation** a été fortement promu. Ils se configurent comme des primes à cotisation partielle des dépenses, attribuables ou à l'opérateur titulaire (entreprise/organisme), en relation à la participation certifiée des employés aux activités de qualification/mise à jour finalisées à l'entretien occupationnel et au développement de carrière (*vouchers d'entreprises*), ou à chaque travailleur. Les interventions de formation sont généralement offertes au catalogue par les organismes et les entreprises publiques et privées qui ont comme activité prédominante la distribution des cours de formation professionnelle, c'est-à-dire par les entreprises productrices des technologies qui fournissent des services de formations complémentaires aux technologies mêmes.

Au-delà des activités de formation directe, les vouchers sont prévus pour le financement des interventions de formation à l'accès individuel, non demandé par l'entreprise, et effectués entièrement au-dehors de l'entreprise/organisme. Ils sont finalisés, d'un côté à augmenter les compétences de chaque travailleur et, de l'autre, à accompagner la mobilité professionnelle et territoriale afin d'utiliser le mieux les qualifications possédées. Les incitations pour la formation à accès individuel qui s'adressent aux travailleurs sont, cependant, moins nombreuses dans les avis par rapport à celles d'initiative de l'entreprise et elles concernent des thématiques comme par exemple le domaine informatique, technologique, linguistique, d'organisation-gestionnaire, directoriale.

D'après les enquêtes régionales sur les travailleurs on souligne que dans plus du 52% des cas l'initiative de formation part de l'individu et dans le 23% par l'entreprise.

### La mise en œuvre de la loi 236/93

Au cours du quinquennat **2001-2005**, ont été affectées des ressources financières en faveur des administrations décentralisées pour **450 millions d'euros (20%** au Midi).

Dans la même période, le Ministère du travail a distribué environ **422 millions d'euros**, dont le **13%** aux régions méridionales. Pour différentes années la loi 236/93 a représenté, à côté du FSE, le seul canal de support financier aux initiatives formatives reçues par les entreprises pour leurs travailleurs. Les instruments à disposition se sont enrichis avec l'introduction des Fonds interprofessionnels pour la formation continue. Actuellement, les trois instruments sont substantiellement analogues pour le destinataire final.

En considération de cette essentielle homogénéité des instruments, à partir de l'année 2003 le Ministère du travail a prévu que, dans la mise en œuvre des interventions, les administrations devaient « *favoriser l'intégration avec des homologues actions cofinancées avec le FSE et valoriser les différentes lignes de support public à la formation continue en tenant compte de la contextuelle mise en marche des Fonds interprofessionnels.* » Il a contribué parallèlement à différencier les stratégies pour éviter des éventuelles duplications d'interventions sur les mêmes groupes d'individus ou d'entreprises. Des indications ont été données à propos des destinataires prioritaires, en assignant le **70% des ressources** aux groupes de travailleurs ou d'entreprises qui ont été peu impliqués dans la formation d'entreprise. En particulier, le décret de répartition du 2004 a ajouté parmi les groupes cibles les *travailleurs en état de chômage pour lesquels l'activité formative est propédeutique à l'engagement* (comme disposé par l'art. 17, alinéa 1, point d) de la loi 197/97). Les autres catégories intéressées par le décret en objet sont les travailleurs des entreprises privées avec moins de 15 subordonnés, les mis en chômage technique des entreprises privées, les personnes inscrites dans les listes de mobilité, les travailleurs de quelque entreprise privée au-dessus de 45 ans et les travailleurs des entreprises privées en possession du seul certificat d'étude secondaire ou d'instruction obligatoire.

Même s'il ne s'agit pas de consistances sommables, étant donné qu'un même travailleur peut appartenir à plus qu'un groupe cible, une interpolation entre les segments différents définit un parterre de bénéficiaires potentiels, probablement proches à 10 millions de personnes, en maintenant substantiellement exclus seulement les travailleurs au-dessus de 45 ans des entreprises avec plus de 15 subordonnés et avec une qualification moyenne-haute.

### La loi 53/00

Au cours du 2004 le Ministère du travail et le Ministère de l'économie ont promulgué, en brève succession, deux mesures de répartition des ressources relatives à la loi 53/00, respectivement le D.I. 136/2004 et le D.I. 139/2004.

Globalement ont été affectés plus de **46 millions d'euros**. De ceux-ci, ont été jusqu'à présent distribués aux Régions **23,6 millions d'euros**, desquels le 90% dans les régions du centre-nord.

Les sommes peuvent être utilisées par les administrations pour le financement des deux typologies d'initiatives prévues par la normative, c'est-à-dire:

A – Projets de formation qui, sur la base des accords contractuels, prévoient des quotes-parts de réduction des heures de travail;

B - Projets de formation présentés par chaque travailleur.

Les deux Décrets Interministériels mentionnés prévoient la possibilité d'engager jusqu'au 5% des disponibilités pour le financement des initiatives de formation, adressées aux entreprises, aux travailleurs et aux organisations syndicales des employeurs et des travailleurs, pour illustrer et faire connaître les opportunités offertes par la loi.

Les opportunités offertes par la loi 53/00 visent de plus en plus à soutenir les politiques locales de formation individuelle, mises en œuvre en particulier à travers la concession des *vouchers*.

L'entité de la cotisation publique pour chaque travailleur résulte plutôt diversifiée: celle-ci peut osciller d'un *minimum* d'environ **1.300 euro** (dans la majeure partie des cas) à un *maximum* de **4.000 euro** (en Frioul-Venise Giulia). On a désormais expérimenté, en termes de stimulation à la motivation, le coinvestissement privé: dans ce cas la quote-part oscille d'un minimum de 20% à un maximum de 30% du coût de l'initiative de formation, même si quelques Régions ont décidé de financer intégralement le voucher, comme dans le cas de Abruzzes et Latium.

Les données concernant le monitoring sur la première mesure d'actuation de la loi 53/00, promulguée en 2001 (D.I. 167/2001) montrent que la typologie B (projets de formation présentés par chaque travailleur) a été de fait préférée dans presque toutes les réalités régionales et dans quelques cas elle a été exclusive, comme par exemple dans le Piémont. En tout cas, des comportements non conformes ont été enregistrés. Ils concernent, surtout, la cotisation unitaire prévue pour les vouchers; on a relevé, en effet, de fortes oscillations, liées, souvent, aux cibles et à la typologie du parcours de formation choisi. Fréquemment l'offre formative a été sélectionnée par l'utilisateur à l'intérieur des catalogues à ce propos prédisposés. Selon les données de réalisation de cinq Régions (Piémont, Vénétie, Frioul-Venise Giulia, Toscane, Abruzzes) il résulte que **12.286 vouchers** ont été financés pour **115.571 heures totales de formation**. En ce qui concerne les bénéficiaires on relève une forte prédominance des hommes en possession des qualifications plus élevées. Ceci se renforce ultérieurement en considérant aussi les encadrements contractuels des travailleurs bénéficiaires: la participation des figures moins qualifiées est basse, ce qui au contraire, représentent la majeure partie des travailleurs.

Du monitoring on relève comme la typologie A (projets de formation qui sur la base des accords contractuels prévoient des quotes-parts de réduction de l'horaire) a relevé des

grandes difficultés d'application et que seulement deux Régions (Campanie et Ligurie) ont décidé d'activer exclusivement cette dernière typologie en admettant au financement respectivement 4 et 16 projets.

#### La formation dans l'administration publique en 2004

Sur plus de 900.000 travailleurs des administrations publiques recensés par le huitième rapport sur la formation dans le P.A, presque 600.000 (65%), ont fréquenté au moins un cours de formation au cours de l'année 2004, pour un total de 19 millions de heures de formation. Par rapport au 2003, sont augmentées les heures distribuées de formation (+30%) et la participation des femmes, surtout dans les compartiments les plus nombreux: Ministères (de 24,3% en 2003 à 26% en 2004) Communes (de 50,9% en 2003 à 60,8% en 2004) Régions (de 97,8% en 2003 à 121,6% en 2004) Organismes publics (de 81,9% en 2003 à 109,9% en 2004).

Les dépenses sont restés substantiellement stables, avec une légère contraction pour les Provinces et les Communes. Les coûts de mission liés à la formation se réduisent: dans les Administrations centrales l'incidence des frais des missions est passée de 20,5% en 2002, à 18,3% en 2003 pour arriver à 14,3% en 2004. Étant donné donc que les dépenses en formation sont substantiellement stables, ces données indiquent qu'il y a une majeure composante des coûts directs de formation.

\* \* \*

Selon les données contenues dans *l'Annuaire statistique italien - 2005*, rédigé par l'ISTAT, on relève que la dynamique expansive de la demande de travail d'un côté et, de l'autre, le renoncement à entreprendre des actions de recherche d'emploi ont contribué au rétrécissement du domaine du chômage, en déterminant pour la sixième année consécutive une réduction du nombre des personnes à la recherche d'emploi.

Dans la moyenne de l'année **2004**, en effet, l'agrégat s'est réduit sur la base annuelle de **4,3%**, correspondant à **88 mille** unités. La baisse du chômage a résulté supérieure à celle de l'année précédente, mais significativement inférieure par rapport à celle des trois années de 2000 à 2002. La diminution du nombre de personnes à la recherche d'emploi a intéressé le Centre (- 3,4% sur la base annuelle) et, en particulier, le Midi (-8,5% correspondant à 105 mille unités) pendant que dans le Nord-ouest (+4,8%) et dans le Nord-est (+7,9%) on a enregistré une augmentation.

En conséquence des cours décrits, **le taux du chômage dans la moyenne de l'année 2004 a été attesté dans le territoire national au 8%**, en diminution de quatre dixièmes de point par rapport à l'année précédente et sur des niveaux inférieurs par rapport à la moyenne des Pays de l'Union Européenne. Sur le plan territorial la réduction a été plus marquée surtout dans le Midi, où le taux s'est réduit de 1,1 points de pourcentage et il a été attesté en 2004 au 15%. La réduction du taux de chômage, par contre, a été plus contenue dans le Centre, où il est passé de 6,9% à l'actuel 6,5%. Dans le Nord-est le taux de chômage s'est porté de 3,9% à 3,6%, pendant que dans les régions du Nord-ouest, après la stabilité enregistrée en 2003, on a enregistré au cours de l'année une légère augmentation de deux dixièmes de point (de 4,3% à 4,5%).

Cette dynamique a continué pendant les dernières années. En 2005<sup>1</sup> le nombre des personnes à la recherche d'emploi **diminue du 3,7%** (-72. 000 unités). La baisse tendancielle du nombre des chômeurs enregistre des variations contenues au cours des premiers trois trimestres, en passant du **4,2%** du premier trimestre au **4,5%** du deuxième trimestre et au **4,1%** de la période juillet-septembre, pendant que dans le quatrième trimestre il a diminué jusqu'au **1,9%**.

La réduction du domaine du chômage est favorisée amplement par le renoncement, surtout des classes d'âges plus jeunes et des femmes des régions méridionales, à entreprendre des actions concrètes de recherche d'un emploi. La baisse des personnes à la recherche d'emploi en effet intéresse surtout le Midi (**-6%**, égal à une diminution de 68 mille unités). Le chômage se réduit encore dans le Nord-ouest (**-1,8%**, égal à 6 mille unités) et dans le Centre (**-1,6%**, égal à 5 mille unités) pendant que dans le Nord-est il augmente de **3,4%**.

En relation au genre, la composante féminine manifeste une diminution du domaine des sans travail du **4,8%** (**-49. 000 unités**) concentrés dans le Midi; la composante masculine diminue en termes tendanciels du **2,4%** (**-22. 000 unités**).

L'incidence du *chômage de longue durée* en rapport à celle totale grandit ultérieurement, en se portant du **47,6%** du **2004** au **48,3%** du **2005**; l'augmentation concerne exclusivement la composante masculine et les régions centrales et méridionales.

Dans la moyenne de l'année **2005 le taux de chômage** a été attesté dans le complexe du territoire national au **7,7%**, en diminution de trois dixièmes de point par rapport à l'année précédente.

Sur le plan territorial la réduction est marquée dans le Midi, où le taux s'est réduit de sept dixièmes de points en se portant au **14,3%**. La réduction tendancielle du taux de chômage résulte plus contenue dans le Nord-ouest et dans le Centre (respectivement de **4,5%** à **4,4%** et de **6,5%** à **6,4%**). Dans le Nord-est le taux de chômage se porte par contre au **4%**, en enregistrant une augmentation d'un dixième de point.

Le taux de chômage montre une contraction soit pour la composante masculine que pour celle féminine. L'indicateur est attesté au **6,2%** pour les garçons, deux dixièmes de point en moins par rapport à la moyenne de 2004, motif de la baisse du Midi et du Nord-ouest. Le taux de chômage concernant les femmes baisse de cinq dixièmes de point en arrivant à **10,1%**.

---

<sup>1</sup> Source: ISTAT "Annuaire statistique italien 2006"

Après la diminution de **2004**, le taux du chômage pour les jeunes avec un âge compris entre **15** et **24** ans augmente de nouveau (**+0,4 points de pourcentage**), en se portant en **2005** à **24%**. L'augmentation est majeure pour la composante masculine et elle concerne le Nord et le Midi.

Le décret législatif 19 décembre 2002, n. 297, concernant "*Dispositions modificatives et correctives du décret législatif 21 avril 2000, n. 181, concernant normes pour faciliter la rencontre entre demande et offre de travail, dans la mise en œuvre de l'article 45, alinéa 1, lettre a) de la loi 17 mai 1999, n. 144*" établit les principes fondamentaux pour l'exercice de l'autorité législative des Régions et des Provinces Autonomes en matière de révision et de rationalisation des procédures de placement et il détermine les destinataires potentiels des mesures qui visent à promouvoir l'insertion et la réinsertion dans le marché du travail. Le décret a défini les conditions de chômage selon les adresses communautaires qui désirent promouvoir des stratégies préventives du chômage concernant les jeunes et celui de longue durée. Les destinataires de ces stratégies sont les *jeunes de 18 à 25 ans*, les sujets en "*état de chômage*" (sujets dépourvus de travail et immédiatement disponibles à dérouler des activités); les "*chômeurs de longue durée*" (sujets qui ont perdu un travail ou ont cessé une activité autonome et qui sont à la recherche d'un nouvel emploi depuis de 12 mois ou plus) les "*sans travail*" de longue durée (sujets qui sans avoir déroulé une précédente activité sont à la recherche d'un emploi depuis de douze mois ou plus) et les "*femmes en réinsertion dans le monde du travail*" (femmes qui ont déjà précédemment travaillé et qui désirent rentrer dans le marché du travail après au moins deux années d'inactivité).

Les Régions ont le devoir de définir les objectifs et les adresses opérationnelles des actions que les services compétents effectuent afin de favoriser la rencontre entre demande et offre de travail et contraster le chômage de longue durée. À ce but sont prévus des entretiens d'orientation d'ici trois mois du début de l'état de chômage ainsi que des initiatives d'insertion de travail ou de formation et/ou requalification professionnelle qui, dans le cas des adolescents, des jeunes et des femmes à la recherche de réinsertion dans le monde du travail, sont mis en état non au-delà de quatre mois du début de l'état de chômage.

Les Régions établissent, en outre, les critères pour l'adoption, par les services compétents, des procédures uniformes en matière de vérification de l'état de chômage.

L'article 10 du Décret Législatif 23.12.1997, n. 469, modifié par l'article 117, alinéa 3, de la Loi 23.12.2000, n. 388 (loi financière 2001) permet aux sujets privés (même sociétés de capitaux) sur spécifique et exclusive charge de consultation de l'employeur client (ou des sujets qui substituent l'employeur sur la base des accords syndicaux) de faciliter la réoccupation dans le marché des employés, uniques ou collectifs, à travers la préparation, l'accompagnement et le soutien de la personne dans l'insertion dans la nouvelle activité. Ces sujets sont tenus à présenter demande au Ministère du travail qui promulguera une



mesure spécifique d'accréditation à l'exercice de l'activité de support au remplacement professionnel, préalablement à la vérification des qualités requises. Cette mesure est visée au réemploi des employés et elle est, donc, finalisée à l'insertion du travailleur dans une nouvelle activité.

En ce qui concerne les **travailleurs inscrits dans les listes de mobilité** après le licenciement, la politique du travail en question (essentiellement réglée par les lois 223/91 et 236/93) prévoit une dimension active des subsides destinés aux employeurs qui doivent engager ces travailleurs. Les traits qui caractérisent cette politique peuvent être résumés en trois ordres de dispositions qui concernent: la durée maximum de permanence dans la liste de mobilité, les bénéfices des travailleurs inscrits et les bénéfices des entreprises qui engagent les travailleurs inscrits. La durée maximum de l'inscription dans les listes et des bénéfices varient principalement selon deux facteurs: l'âge du travailleur au moment de l'entrée dans la liste et la dimension de l'entreprise de provenance. La durée maximum de permanence dans la liste est d'une année, de deux années pour les travailleurs entre le 40 et le 49 ans, de trois années pour les travailleurs au-dessus de 49 ans au moment du licenciement. Les travailleurs restent inscrits à la liste même s'ils sont engagés avec un contrat à temps déterminé, de la durée maximum d'une année, ou à mi-temps: dans ces cas la date d'inscription est « gelée » pour une période totale qui est égale à la durée maximum admise. En outre, les travailleurs de 50 ans et plus, et avec un grand âge de cotisation approprié, peuvent exploiter la soi-disant " longue mobilité", qui comporte l'extension de la permanence - et des bénéfices liés - jusqu'à la retraite.

Les travailleurs inscrits qui proviennent des entreprises qui rentrent dans le champ d'application du Chômage technique bénéfices extraordinaires<sup>1</sup> (Allocation de Chômage Partiel) et en possession des qualités individuelles prescrites, ont droit à un soutien au revenu, nommé indemnité de mobilité. La consistance de cette indemnité pour les premiers 12 mois est du 100% du traitement d'Allocation de Chômage Partiel, perçu ou revenant, et à 80% de ce montant pour les périodes successives. L'indemnité est distribuée de toute façon dans les limites d'un montant maximum qui a changé plusieurs fois au cours des années (au cours du 2003 il était de **747,38 euro**, élevé à **898,27 euro** pour les travailleurs qui avaient une rémunération mensuelle brute supérieure à **1.711,71 euro**).

Cette indemnité est correspondue pour la période d'inscription aux listes, et donc elle varie selon l'âge du travailleur; elle est interrompue pour la/les période/s d'engagement du travailleur avec un contrat à temps déterminé ou à mi-temps.

La composante active de la politique consiste, donc, dans les bénéfices aux employeurs qui engagent des travailleurs inscrits dans les listes. Avant tout, l'entreprise qui engage à plein-temps et à temps indéterminé un chômeur en mobilité bénéficie pour 18 mois d'une coupe nette des charges sociales, analogue à celle prévue pour les apprentis - la quote-part de cotisation est environ le 2,5% de celle standard -.

---

<sup>1</sup> Mesure accordée en cas de crise, restructurations, réorganisations, conversion productive, privatisations, faillite, etc., aux entreprises industrielles avec plus de 15 subordonnés et du commerce avec plus de 50 subordonnés ainsi qu'aux entreprises de l'édition. Cet institut garantit aux travailleurs suspendus du travail un soutien au revenu.

La réduction des charges sociales, dans la même mesure, s'applique aussi dans le cas d'engagement à temps déterminé, de durée maximum d'une année. En outre, l'entreprise peut cumuler largement ces réductions, en engageant un inscrit aux listes avec un contrat à temps déterminé qui est transformé ensuite à temps indéterminé: dans ce cas la coupe des charges peut atteindre les deux années.

Deuxièmement, l'entreprise qui engage à temps indéterminé reçoit un *bonus* du 50% de l'indemnité résiduelle qui reviendrait au travailleur en liste.

Les femmes qui doivent s'absenter du poste de travail pendant la maternité rencontrent des difficultés de réinsertion, dues surtout au soin des fils même après l'âge le plus tendre. Selon une récente enquête ISTAT, de 2000 à 2004 les femmes qui travaillent en Italie sont augmentées d'au-delà **700.000 unités** mais environ une femme sur cinq (20%) arrête de travailler d'ici vingt et un mois de la naissance d'un fils.

À abandonner la carrière sont en particulier les mères jusqu'à 30 ans et les femmes résidentes dans le Midi et dans les Îles. Parmi les femmes qui arrêtent de travailler après l'accouchement, le 7% perd le travail, le 24% ne voit pas renouvelé son contrat de travail et le restant 69% abandonne le travail de propre volonté. Celles qui décident de reprendre le travail trouvent souvent des surprises désagréables comme des responsabilités mineures, des fonctions moins intéressantes, une réduction des opportunités de carrière et une participation mineure à la formation.

D'ici la naissance aussi en Italie, encore en nombre réduit, des centres pour le retour au travail (Retraiveller), qui s'adressent aux femmes qui désirent entrer après la maternité ou rentrer dans le monde du travail. Les cours prévoient initialement un parcours individuel qui se concrétise en initiatives coopératives, avec d'autres femmes, qui s'adressent au soin de la personne et de la famille. Les centres sont souvent gratuits ou ils demandent une petite cotisation de participation, ils s'appuient aux communes ou aux associations féminines et ils sont gérés par des spécialistes de la formation et orientation.

À grands traits, selon un relevé conduit par l'ISFOL en 2004 sur le cours de la réforme des services pour l'emploi, il apparaît évident comme la thématique de "genre" ait été complètement intégrée dans le plan régional et provincial, même si, encore, avec quelques hétérogénéités territoriales. La distribution territoriale des interventions de "genre" montre un cadre homogène: sur le total des initiatives, le 23% se déroulent dans les régions méridionales et insulaires, en manifestant une augmentation considérable par rapport aux années précédentes; la même quote-part se relève dans le Centre d'Italie, le 26% dans le Nord-est et le 28% dans les régions du Nord-ouest. Les initiatives adressées aux femmes se distinguent en:

- initiatives visées à la conciliation *entre travail et vie familiale*, soit adressées aux femmes (habituellement traduites en soutien financier ou en services d'assistance), soit adressées à la sphère du travail, pour promouvoir une nouvelle programmation des horaires ou la présence des asiles d'entreprises;

- interventions au service de la *réinsertion dans le monde du travail*, qui se traduisent en projets d'orientation, de formation, ou en plans d'insertion à travers des stages;
- actions qui s'adressent aux "systèmes", c'est-à-dire aux services de consultation et accompagnement pour les opérateurs des Centres provinciaux pour l'emploi et des différents guichets placés sur tout le territoire;
- interventions de *promotion de la culture de genre*, qui impliquent souvent La Conseillère d'égalité et qui visent à répandre et à promouvoir la participation des femmes à la vie économique et sociale du territoire, même en utilisant des points d'informations sur la normative spécifique, sur les événements et les initiatives relatives aux thématiques de genre.

Dans le *Plan National pour l'occupation - 2004* sont indiquées les politiques qui visent à la promotion du principe de l'égalité des chances.

C'est dans cette perspective que se caractérise la cotisation du Fond Social Européen (FSE). Une partie considérable des actions cofinancées du Fond concerne, en effet, la mesure directement adressée à la croissance de la participation féminine au marché du travail. Les projets de formations plus "traditionnels", finalisés à l'occupation, continuent à avoir une majeure importance et ils semblent réussir à intercepter une partie des femmes qui se caractérise par l'exigence de **réinsertion dans le monde du travail** après un éloignement temporaire du marché du travail. On enregistre, ensuite, des actions d'accompagnement, qui peuvent être interprétées comme des actions de conciliation et qui se caractérisent comme actions de service aux personnes, avec le but d'accompagner, ou de faire précéder, les initiatives spécifiques par des interventions finalisées à soutenir la réalisation effective et, par conséquent, soutenir l'accès des femmes aux activités programmées.

En outre, le Département de l'Égalité des Chances de la Présidence du Conseil des Ministres soutient les politiques de conciliation entre les temps de vie et de travail à travers la programmation et l'implémentation de l'instrument du *voucher de conciliation*. Un monitoring spécial a été effectué par rapport à la réalisation de cet instrument, en partant d'une définition qui considère tous les dispositifs qui permettent l'acquisition des services à travers la distribution des bons et/ou vouchers d'acquisition qui visent à soutenir la conciliation des engagements familiaux et des exigences professionnelles avec le double but de faciliter: la participation, la permanence et la réinsertion des femmes dans le marché du travail.

#### §.4

D'après le "*Rapport de monitoring sur les politiques sociales - année 2005*", réalisé par le Ministère du travail, il résulte que l'image caractéristique du chômage italien est celle d'une condition traditionnellement visée à se prolonger excessivement dans le temps: les listes des données disponibles jusqu'au passage au *Relevé continu sur les forces du travail* effectué par l'ISTAT montraient comme environ le 60% des chômeurs se trouvait dans une condition de recherche supérieure à 1 an (et le 40% supérieur à deux ans). Le nouveau relevé a nettement améliorée la qualité des informations sur l'effective permanence révolue dans le statut d'occupation et de recherche active d'emploi (au-delà que sur le statut actuel), ce qui a fortement réduit le phénomène: sur la base des listes reconstruites par l'ISTAT, la quote-part des *chômeurs de longue durée* sur le total des chômeurs apparaît n'avoir jamais dépassé le 50% (v. par. 3). L'Italie reste parmi les pays avec la plus longue durée mais avec une moyenne plus proche à celle communautaire (peu supérieure au 40%).

La réduction considérable du taux du chômage général n'a pas de toute façon concerné les longues durées: des 3,3 points de réduction entre le 1998 et le 2004, environ la moitié ont été de réduction du taux de chômage supérieur à un an, la structure se maintenant relativement constante pour durée. Le taux de longue durée a de toute façon été au cours de l'année 2004 inférieur au 4 %, environ deux tiers duquel sont caractérisés en réalité par des durées de recherche beaucoup plus longues (supérieures à deux ans).

Le chômage de longue durée est de toute façon un phénomène typiquement du Midi, non seulement parce qu'ici en général le chômage est majeur, mais surtout parce que la recherche se connote pour une durée plus longue: la quote-part des chômeurs est en outre ici double par rapport au Nord-est (le 55% contre le 28%) et de toute façon considérablement plus haute que dans le Nord-ouest (38%) et dans le Centre (41%).

Particulièrement difficile semble être la réinsertion dans le marché du travail des travailleurs mûrs (50-64 ans) qui ont perdu l'emploi: à un taux de chômage qui globalement reste bas s'associe une incidence de longue durée proche au 60%. À l'autre extrême, dans la bande d'âge d'entrée dans le marché du travail (15-24 ans) se comptent beaucoup plus de personnes en chômage, mais la quote-part des longues durées est résolument plus basse (environ le 40%).

Les principaux instruments visés à la réinsertion de cette catégorie de sujets dans des contextes de travail et/ou de parcours de formations sont ceux prévus par le D.Lgs. 297/2002 (pour majeures informations v. par. 3 du présent rapport) et du D. Lgs. 276/03.

Le décret législatif 276/2003, qui réalise la réforme du marché du travail, introduit le nouveau contrat de formation et travail, maintenant dénommé "*contrat d'insertion*". Il est finalisé à faciliter l'insertion ou la réinsertion des sujets qui ont été expulsés dans le cadre des processus de réorganisation productive, tel que les chômeurs de longue durée d'âge compris entre 29 et 32 ans, même à travers la définition d'un projet individuel spécifique d'adaptation des compétences professionnelles du travailleur dans un contexte de travail défini. Les contrats d'insertion de travail en cours dans le mois d'octobre 2004 pour les chômeurs de longue durée ont été 921 (Source INPS)

L'Italie a en outre adopté des mesures spécifiques de politique active du travail qui s'adressent aux chômeurs de longue durée même à travers les actions du FSE. Le Plan Opérationnel National ob.3 "Actions de système" propre au Ministère du Travail et des Politiques Sociales, prévoit la Mesure A1: "Développement et promotion des politiques actives du marché du travail pour combattre et prévenir le chômage, éviter aux femmes et aux hommes le chômage de longue durée, faciliter la réinsertion des chômeurs de longue durée dans le marché du travail et soutenir l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes et de ceux, hommes et femmes, qui se réinsèrent dans le marché du travail."

## §.5

En nous référant à l'observation du Comité à propos des **interventions au service des étudiants étrangers**, nous rappelons que les étudiants citoyens de l'Union Européenne et les étudiants provenant des Pays tiers accèdent aux services et aux interventions pour le droit à l'étude à égalité du traitement avec les étudiants italiens, sur la base des mêmes qualités requises économiques et de mérite.

Les interventions et les services dont il s'agit sont: bourses d'étude, les soi-disant « prêts d'honneur », services d'habitation, exonérations du paiement des taxes d'inscription. Les régions et les provinces autonomes peuvent consentir l'accès gratuit au service de restauration aux étudiants étrangers en condition de privation économique particulière; elles peuvent réserver en outre, dans la compilation des listes pour la concession des bénéfices prévus, un pourcentage de places au profit des étudiants étrangers. Une durée particulière de résidence ou d'emploi n'est pas demandée.

D'ultérieures informations sont contenues dans le §. 1 du présent rapport.

## **ARTICLE 15**

**Droit des porteurs d'handicap à  
l'autonomie, à l'intégration sociale et à la  
participation à la vie de la communauté**

## §. 1

### QUESTION A

Aujourd'hui encore la **définition** des dimensions concernant l'handicap présente des profils de nature problématique, au moins pour deux séries de motifs.

Tout premièrement, en effet, l'handicap représente une condition physique ou mentale ayant des contours non définis précisément et de manière univoque, même pas au niveau législatif. Dans les mêmes textes normatifs on remarque souvent l'utilisation des mots "handicapé", ou bien "personne invalide" ou "inapte", comme synonyme de personne handicapée, avec des fins extrêmement différents et liés à des motivations et des interventions qui se sont superposés dans le temps et définissant des occurrences juridiques différentes. Un exemple des éléments précités put être vérifié, respectivement dans la **Loi n. 104 de 1992** et dans la **Loi n. 118 de 1971**, en se référant aux termes d'handicap et **invalidité** : le premier se réfère à la capacité de la personne de remplir de manière autonome (en utilisant même des moyen de secours) les activités fondamentales de la vie quotidienne, tandis que la conception d'invalidité concerne, au contraire, la reconnaissance au niveau de la personne d'un droit à percevoir un bénéfice économique en conséquence d'un dommages biologiques, indépendamment de l'évaluation globale d'autosuffisance dans le les activités de la vie quotidienne.

Le deuxième problème concerne l'implémentation concrète du concept d'handicap - entendu comme réduction de la capacité d'exercer de manière autonome certaines activités de vie quotidienne - à l'intérieur des enquêtes sur échantillons concernant la population.

La **loi 12 mars 1999, n. 68**, sur les normes pour le droit au travail des personnes handicapées, identifie, à l'**article 1**, des **typologies de personnes handicapées** différentes auxquelles la loi s'adresse, ainsi que les vérifications prévues pour la reconnaissance à celles-ci de la condition d'handicap.

En effet, au sens de cette loi, les personnes en âge de travailler affligées d'infirmités physiques, psychiques ou sensoriels et porteurs d'handicap intellectif, comportant une réduction de la capacité de travail supérieure à 45 pour cent, sont considérés **invalides civils**. La vérification de cette réduction est effectué par les Commissions pour la reconnaissance de l'invalidité civile, conformément au tableau indicatif des pourcentages d'invalidité pour des infirmités et maladies invalidantes approuvée, aux sens de l'article 2 de l'arrêté législatif 23 novembre 1988, n. 509, par le Ministère de la santé (maintenant Ministère du Salut Public) sur la base de la classification internationale des infirmités élaborée par l'Organisation mondiale de la santé (voir section page 4).

Conformément toujours à la loi citée n. 68/99, les personnes ayant une invalidité supérieure à 33% sont considérées des **personnes invalides du travail**. La vérification est effectuée par l'Institut national pour l'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles (INAIL) sur la base des dispositions en vigueur.

Enfin, ils sont considérées des **personnes invalides de guerre, invalides civiles de guerre et invalides pour des raisons de service**, les sujets avec des infirmités attribuées par la première à la huitième catégorie dont aux tableaux annexés au texte unique des normes en matière de pensions de guerre, approuvé avec l'arrêté du Président de la République le 23 décembre 1978, n. 915 et modifications successives, et les vérifications susdites sont effectuées par les Commissions médicales hospitalières.

#### **TOTAL DES PERSONNES HANDICAPÉES - PERSONNES HANDICAPÉES EN ÂGE DE TRAVAILLER et NOMBRE DES PERSONNES HANDICAPÉES LESQUELLES PENDANT LA PÉRIODE 2001- 2004 ONT TROUVÉ UN EMPLOI AUPRÈS DES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS**

Il y a lieu de préciser que, avec référence spécifique au travail, on considère **personne handicapée** celle qui aux fins de la réglementation en vigueur sur l'**Agence pour l'emploi obligatoire** a une condition d'handicap ainsi à lui permettre l'inscription dans les listes instituées auprès des Provinces.

Pour cela l'article 1, alinéa 1 du **D.P.R. 10 octobre 2000, n. 333** prévoit que les personnes handicapées visées à l'**article 1** de la **loi n. 68 de 1999**, sur les "*Normes pour le droit au travail des personnes handicapées*", ayant quinze ans et n'ayant pas atteint l'âge de retraite prévue par le règlement, respectivement pour le secteur public et privé peuvent obtenir l'inscription dans les listes de l'Agence pour l'emploi obligatoire.

Parmi les dispositions transitoires et finales de la loi n. 68/99 on doit en outre considérer l'**article 18**, qui attribue en faveur des orphelins et des époux survivants de ceux qui sont décédés pour cause de travail, de guerre ou de service une quote-part de réserve, sur le nombre de salariées des employeurs publiques et privés ayant à leur charge plus de cinquante salariées, égal à un point de pourcentage. Cette quote-part est prévue égale à une unité pour les employeurs publics et privés, qui ont à leur charge de cinquante-et-un à cent-cinquante salariées. L'arrêté du Président de la République 10 octobre 2000, n. 333, concernant le règlement d'exécution pour la réalisation de la Loi n. 68/99, prévoit pour ces catégories la possibilité d'inscription dans les listes de l'Agence pour l'emploi obligatoire: Il s'agit toutefois de sujets non inscrits en raison d'un handicap (la donnée relative doit être donc déduite aux fins de l'évaluation du total des personnes handicapées inscrites à l'Agence pour l'emploi obligatoire).

Enfin on doit rappeler que l'**article 13** de la **loi 30 mars 1971, n. 118** demande, aux fins de l'obtention du chèque mensuel en faveur des invalides partiels d'âge compris entre les dix-huit et les soixante-quatre ans, la possession du statut de non employé, qu'il faut démontrer à travers l'inscription dans les listes de l'Agence pour l'emploi obligatoire.

Compte tenu de ce qui précède, les données indiquées ci-après (publiées dans la **relation au Parlement sur l'état de mise en œuvre de la loi n. 68/99**, rédigée par la soussignée Administration aux sens de l'article 21 de la même loi n. 68/99) concernent le total des employeurs inscrits dans les listes de l'Agence pour l'emploi obligatoire et, donc, résultent élargis par la présence des deux catégories de sujets susmentionnés.



**Tableau 1: Personnes inscrites à l'Agence pour l'emploi obligatoire par catégorie d'appartenance**

	2001	2002	2003	2004*
<b>Handicapés</b>	464.405	485.269	450.772	556.056
<b>Inscrits ex art. 18</b>	54.529	55.846	45.893	51.903
<b>Total inscrits</b>	518.934	541.115	496.665	607.959
<b>Total engagés</b>	21.855	....	27.339	17.951

Source : ISTAT – Handicap en chiffres (sur traitements de données ISFOL)

\* données provisoires

Comme souligné dans le tableau relatif, jusqu'au **31.12.2001** le **total des travailleurs inscrits** dans les listes de l'agence pour l'emploi obligatoire est égal à 518.934 membres, dont **464.405 handicapés** et 54.529 inscrits ex art. 18 de la loi n. 68/99, pendant que le total des travailleurs engagés est égal à 21.855 membres (pour des données plus détaillées voir ANNEXE 1).

Au **31.12.2002** le **total des travailleurs inscrits** dans les listes de l'agence pour l'emploi obligatoire est égal à 541.115 membres, dont **485.269 handicapés**.

Au **31.12.2003** le **total des travailleurs inscrits** dans les listes de l'agence pour l'emploi obligatoire est égal à 496.665 membres, dont **450.772 handicapés** et 45.893 inscrits ex art. 18 de la loi n. 68/99 et le total des travailleurs engagés est égal à 27.339 membres (pour des données plus détaillées voir ANNEXE 2).

Pour l'**année 2004** les données qui fournies, (pour des données supplémentaires voir ANNEXE 3) au-delà d'être provisoires, concernent le relevé effectué par ISFOL dans le cadre d'un suivi concernant les services pour l'emploi sur la base desquels il résulte que le **total des travailleurs handicapés inscrits** dans les listes de l'agence pour l'emploi obligatoire est de **556.056**. En ce qui concerne les handicapés engagés :

- 1.425 ont été engagés avec appel numérique;
- 10.047 ont été engagés sur demande nominative;
- 6.479 ont été engagés par convention.

Le **placement ciblé** introduit par la loi 68/99 implique la prédisposition et l'utilisation d'une multitude d'instruments et facilités pour faciliter la rencontre entre les compétences et capacité à disposition des personnes handicapées et des caractéristiques du lieu de travail. Cela comporte la considération, à côté des services provinciaux, des organismes techniques relatives et des commissions médicales intégrées visées à l'art. 4 de la loi 104/92, même de la contribution de la multiplicité des acteurs institutionnels et sociales et l'apport de compétences différentes. Afin de renforcer le rôle effectué par les services pour l'emploi, des comités techniques, des commissions médicales intégrées prévues par la loi 68/99 et de tous les autres acteurs, impliqués différemment selon le territoire, dans le placement ciblé, il est nécessaire de mettre en œuvre la méthodologie et les outils opérationnels pour améliorer les résultats des insertions professionnelles des personnes handicapées. En ce sens, la méthodologie et les outils relatifs réalisés sur la base de la nouvelle **Classification ICF** ("*Classification internationale du fonctionnement, de la santé et de l'handicap*"), publiée en mai 2001 par l'**Organisation Mondiale de la Santé** et reconnue par 191 Pays comme la nouvelle norme pour classier la santé et l'handicap semblent obtenir des résultats prometteurs. Après l'adoption de la nouvelle classification l'**handicap** n'est

pas considéré comme un problème individuel mais, plutôt, comme un défi pour toute la communauté et pour les institutions, qui demande un effort et une collaboration multisectorielle intégrée, qui tient également compte des facteurs environnementaux.

Le **Ministère du Travail et des Politiques Sociales** (maintenant divisé en: Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale et Ministère de la Solidarité Sociale) a décidé de promouvoir en 2004 un **projet (ICF et politiques du travail)** finalisé à favoriser la diffusion du nouveau outil entre les opérateurs du secteur de l'handicap, en proposant une **intervention de formation** apte à transférer les concepts de base de la classification ICF afin d'en faire connaître les modalités opérationnelles et d'en faciliter l'utilisation pratique. Cela devrait aussi permettre de lancer les activités de collecte des données sur la santé et l'handicap de la population, en utilisant des critères communs et comparables de façon interdisciplinaire.

En même temps on a effectué le traitement et l'expérimentation, dans certains territoires provinciaux, de nouveaux outils opérationnels, fondés sur ICF et sur l'instrumentation plus significative utilisée auprès des Services pour l'Emploi, particulièrement dédiés à l'identification des caractéristiques particulières des personnes et de l'environnement de travail afin de pouvoir améliorer l'efficacité de la rencontre entre la demande et l'offre et, donc, la qualité des insertions professionnelles des personnes handicapées.

Le projet, lancé en 25 provinces en 2004 a réalisé, à ce jour, **21 cours de formation, 4 expérimentations sur le terrain avec 140 opérateurs du placement ciblé, 4 séminaires d'information** et a impliqué **17 régions** et **78 provinces**.

La gestion opérationnelle du projet est confiée à une **régie** constituée par le Ministère de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale, par « Italia Lavoro » et par le DIN (*Disability Italian Network*).

En ce qui concerne la demande d'explications avancée par le Comité sur le nombre de personnes handicapées en âge de travailler (**584.000 membres** résultants de **l'enquête sur les conditions de santé et le recours aux services sanitaires**– ISTAT - année 1999-2000) et la forte discordance par rapport à la donnée relative au total des handicapés qui vivent avec leur famille (2.615.000 unités – même source), il faut considérer que la cause est la haute concentration de l'handicap parmi les sujets plus âgés (dans la classe d'âge plus de 75 ans, le nombre des personnes handicapées est de 1.424.000; en celle des 65 à 74 est de 527.000).

Il s'agit d'un phénomène déjà décrit dans le dernier rapport sur l'art. 23 de la Charte Sociale et lié à la structure démographique de la population italienne: Le vieillissement de la population en Italie a comme conséquence directe l'augmentation de maladies chroniques-dégénératives et d'handicaps psychophysiques. L'ISTAT a plus récemment confirmé, en effet, que les personnes âgées handicapées sont environ 2 millions, avec des majorités qui augmentent progressivement entre les très-âgés, et des différences de genre plutôt marquées avec un désavantage tout au féminin (les femmes handicapées dépassent les 1.700.000 unités et un peu moins de 900.000 les hommes).

En outre la donnée de 584.000 handicapés en âge de travailler, indiquée dans le rapport précédent du Gouvernement italien, comme déjà souligné, est déduit par une enquête quinquennale<sup>10</sup> développée par ISTAT concernant les conditions de santé le recours aux services sanitaires.

La donnée relevée n'est pas donc comparable avec celle qu'on peut vérifier par les inscriptions à l'agence pour l'emploi obligatoire: cette dernière est en effet une donnée de nature administrative (et non statistique) et identifie une population avec des caractéristiques différentes (donc nécessairement plus limitée) par rapport à celle relevée par l'Institut National Statistique.

## QUESTION B

*En ce qui concerne le cas de non-conformité de l'Italie à la disposition de l'art. 15 §. 1 de la Charte Sociale Européenne revue, soulevé par le Comité européen des droits sociaux et concernant l'absence présumée, dans l'ordre juridique italien, de normes contre la discrimination relatives à l'éducation des handicapés, on peut faire les remarques suivantes.*

En ce qui concerne les modalités d'exercice du droit de l'élève handicapé à l'éducation dans l'école, il faut distinguer entre les élèves qui sont en mesure de suivre les programmes scolaires et les élèves pour lesquels une programmation individuelle différenciée est nécessaire.

- *La façon dont les programmes scolaires sont adaptés pour tenir compte de l'handicap*

Pour les deux catégories d'élèves mentionnées ci-dessus des **programmations individualisées** sont prédisposées. Pour la première catégorie les plans d'étude individualisés concernent seulement les méthodes et les moyens utilisés et éventuellement les temps de l'apprentissage, mais non pas les objectifs, qui sont le mêmes de tous les élèves. Pour les élèves qui ne sont pas en mesure de suivre les programmes, une **programmation individuelle différenciée** est prévue, qui contemple non seulement les méthodes, les moyens et les formes particulières d'organisation du travail, mais aussi la détermination d'objectifs limités ou partiels, par rapport à ceux prévus par les programmes mêmes.

- *La façon dont les plans d'étude individualisés sont élaborés pour les élèves handicapés*

---

<sup>10</sup> Les données indiquées dans le précédent rapport ne peuvent pas être mises à jour, car, ayant une cadence quinquennale, la dernière enquête ISTAT sur les conditions de santé et l'utilisation des services sanitaires disponibles est cela pour 1999-2000. Les résultats de la prochaine enquête, déjà effectuée, doivent être disponibles dans le deuxième semestre de 2006

La programmation individualisée est élaborée par le **groupe des enseignants de la classe** fréquentée par l'élève handicapé **avec l'enseignant pour des activités d'adaptation**, compte tenu des propositions formulées dans un groupe de travail prévu, institué auprès de l'école, qui comprend, non seulement l'enseignant et le dirigeant scolaire (qui préside la réunion), mais les parents, d'autre personnel qui s'occupe de manière stable de l'élève (assistants à la personne, accompagnateurs, éducateurs, assistants à la communication), experts qui connaissent le cas (psychologue, opérateurs socio-sanitaires, qui définissent les interventions thérapeutique -de rééducation, l'assistance, les lieux et les temps d'action).

Ce groupe a la tâche de

1. faire une analyse de la situation;
2. évaluer les niveaux de capacité et d'apprentissage de l'élève;
3. rédiger un plan éducatif individualisé, où les objectifs généraux, les objectifs intermédiaires, les types d'intervention, l'interaction entre les enseignants, l'équipement didactique, les lieux et les temps d'action didactique et son articulation par rapport à celle thérapeutique – de rééducation sont fixés;
4. effectuer une vérification périodique et une évaluation globale des interventions réalisées, qui permet leur éventuelle réorganisation par objectifs.

Les conseils de classe et le Collège des enseignants participent à la définition du plan individualisé, pour les aspects de compétence respective: il incombe au Conseil de classe de réaliser l'action d'éducation et au Collège des enseignants d'approuver et vérifier la programmation.

Une consultation technique, plus particulièrement en ce qui concerne les interventions scolaires, est fournie par des groupes de travail pour l'intégration, constitués au niveau territorial (zone, province, etc.)

- *La façon dont les ressources financières destinées aux élèves handicapés sont utilisées*

Des financements appropriés sont prévus, finalisés à l'intégration scolaire. Les fonds destinés à cet effet sont repartis entre les institutions scolaires soit par l'État (qui, en se servant des Bureaux scolaires régionaux, finance les Institutions scolaires en s'assurant également la charge dérivant de l'assignation des enseignants pour des activités d'adaptation) soit des Collectivités locales (Région et Communs, qui financent le droit à l'étude et les interventions de nature d'assistance, y compris le personnel éventuellement engagé à cette effet). Les écoles, de façon autonome, utilisent les ressources à disposition et doivent démontrer les sommes utilisées aux organismes de distribution des financements.

- *La façon dont les tests et les épreuves d'examen sont adaptées en fonction de la personne handicapée et si les modalités particulières de développement des examens sont communiquées aux tiers*

En cas de nécessité, sont prédisposées des épreuves équipollentes à celles assignées à d'autres candidats et qui peuvent consister dans l'utilisation de moyens techniques ou modalités différentes, ou bien dans le développement de contenus culturels et

professionnels différents. Par exemple, des textes transcrits en Braille pour les non-voyants sont aussi utilisés.

Évidemment les tiers (à moins qu'entre ceux-ci ne sont pas compris les camarades de l'élève, qui partagent avec lui la normale vie scolaire) ne sont pas à connaissance du fait que les examens sont réalisés dans des conditions particulières.

- *Si les qualifications obtenues à la fin de la scolarité sont ou ne sont pas identiques pour tous les élèves, la question étant, dans ce cas, si ces qualifications soient officiellement reconnues et validées et si elles ont pour l'intéressé la même valeur fonctionnelle des qualifications obtenues avec les moyens ordinaires*

En tout cas les qualifications doivent permettre de vérifier que le candidat ait atteint une préparation culturelle et professionnelle appropriée pour la délivrance du diplôme attestant la réussite à l'examen.

Les candidats qui ont exercés un parcours pédagogique différencié sont évalués uniquement par rapport à ce plan et peuvent exercer des épreuves différenciées, cohérentes avec le parcours développé, finalisées seulement à la délivrance de l'attestation de crédits formatifs.

L'enseignement spécial (en entendant avec ce terme les écoles spéciales) fait partie du système de l'éducation, géré de manière unitaire par le **Ministère de l'Éducation**.

Il faut préciser, en outre, que l'école, en réalisant l'intégration scolaire, non seulement rend effectif le droit de l'handicapé à l'éducation, mais, grâce au contact continu des élèves avec les personnes handicapées, contribue à former une sensibilité particulière à leurs problèmes et éduque à la non-discrimination.

Le **D.P.C.M. 23 février 2006, n. 185**, "Règlement concernant la modalité et les critères pour identifier l'élève en tant que sujet dans une situation d'handicap, aux sens de l'article 35, alinéa 7, de la loi 27 décembre 2002, n .289" prévoit la faculté pour les Entreprises Sanitaires de disposer de **constatations collégiales** adéquates, sur demande des parents ou de celui exerçant l'autorité parentale ou la protection de l'élève handicapée, afin de reconnaître la situation d'handicap. Les constatations, qui devront être effectuées en temps utiles par rapport au début de l'année scolaire et de toute façon pas au-delà de trente jours de la réception de la demande, sont propédeutiques à la rédaction du diagnostic fonctionnel de l'élève. L'élaboration de ce diagnostic est confiée à l'unité multidisciplinaire, prévue par l'art. 3, alinéa 2 du D.P.R. 24/2/1994, et devra tenir compte des critères de classification d'handicap et de santé prévus par l'Organisation Mondiale de la Santé. À la suite de ces activités seront rédigés un **profil dynamique fonctionnel** et un **plan éducatif individualisé** dans lequel seront contenues des propositions relatives à l'identification des ressources nécessaires, y compris l'indication du nombre des heures d'adaptation. L'arrêté prévoit, en outre, la possibilité, pour le dirigeant préposé au Bureau Scolaire Régional, d'autoriser l'activation de postes d'adaptation par dérogation au rapport enseignants/élèves pour des situations certifiées d'handicap de gravité particulière.

## - Écoles spéciales

Avec le **D.P.R. 31 octobre 1975, n. 970** "Normes en matière d'écoles ayant des finalités particulières " les soi-disant "**écoles spéciales**", encore existantes, ont été instituées. Ces institutions poursuivent des finalités particulières en se servant d'interventions spécialisées à caractère continu. Celles-ci permettent le passage de l'insertion à l'intégration dans l'école de tous les enfants en situations particulières d'handicap (malvoyants, sourds-muets, pluri-handicapés), comme prévu par la Loi 4 août 1977, n. 517 qui a sanctionné le principe de l'intégration scolaire généralisée.

Toutefois, étant donné le principe de l'intégration effective des handicapés dans les écoles ordinaires, réalisé à travers les interventions décrites, il convient de remarquer que le nombre actuel des "écoles spéciales" est en diminution.

Étant donné l'insuffisance du nombre des étudiants et des enseignantes des écoles ci-dessus et en considérant que ces établissements s'adressent aux étudiants souffrant d'handicaps graves on n'est pas en mesure de quantifier le phénomène du point de vue statistique.

*En se référant à la situation de non-conformité de l'Italie en matière de législation contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées, il convient de remarquer les points suivants.*

Afin de garantir l'égalité de traitement effective et la promotion de l'égalité des chances à l'égard des personnes handicapées, a été émané la **loi 1<sup>o</sup> mars 2006, n. 67** concernant "*Mesures pour la protection judiciaire des personnes handicapées victimes de discriminations*". La loi prévoit la possibilité, pour la personne handicapée assujettie à des actes ou des comportements discriminatoires à cause de son handicap, de se pourvoir en justice. Le juge évaluera, dans les limites visées à l'article 2729, premier alinéa, du code civil les éléments de fait présentés par l'appelant pour démontrer la persistance d'un comportement discriminatoire à son propre dommage. Avec la disposition qui admet le pourvoi, le juge ordonne la cessation du comportement ou de l'acte discriminatoire et pourvoi, si demandé, au dédommagement, qui peut ne pas être également patrimonial. Les associations et les organismes du troisième secteur, identifiées avec l'arrêté du Ministre de l'égalité des chances en coopération avec le Ministre du travail et des politiques sociales sont légitimées à agir au nom et pour le compte du sujet passif de la discrimination, en vertu d'une délégation délivrée pour acte public ou par écriture privée légalisée.

On rappelle, en outre, que l'Italie, avec le **décret législatif 9 juillet 2003, n. 216**, a transposé la **directive européenne 2000/78/CE** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail. La directive citée accorde au travailleur handicapé une protection particulière juridictionnelle avec la possibilité d'utiliser la procédure civile contre la discrimination prévue par l'art. 44 du décret législatif n. 286/98.

### Question C

Comme déjà souligné dans le précédent rapport, toutes les mesures jusqu'à présent illustrées sont accessibles à n'importe quel sujet handicapé, indépendamment de l'âge, de la nature et de l'origine de l'handicap: une prévision différente serait en effet contraire à l'art. 3 de la Charte Constitutionnelle - qui prévoit le principe d'égalité de traitement formel et substantiel – et pourrait être attaquée devant la Cour Constitutionnelle, avec abrogation conséquente, en cas d'illégitimité constitutionnelle reconnue.

### Question D

En ce qui concerne les demandes relatives aux institutions qui opèrent dans le secteur de l'éducation, de l'orientation et de la formation professionnelle, de suite sont indiquées les données disponibles, en renvoyant pour des approfondissements supplémentaires aux annexes (voir annexe 1 – données Ministère de l'éducation).

**Tab. 2: Nombre d'écoles divisées par typologie, nombre d'élèves handicapés et nombre de professeurs enseignants dans les sections d'éducation spécialisée**

Typologie d'école	Nombre d'écoles	Inscrits handicapés	professeurs enseignants dans les sections d'éducation spécialisée*
<b>Enfance</b>	24.929	14.876	7.525
<b>Primaire</b>	18.463	66.315	30.673
<b>Secondaire I degré</b>	7.945	51.334	25.093
<b>Secondaire II degré</b>	6.611	35.279	16.679
<b>Total</b>	47.948	167.804	79.970

Source : Ministère de l'Éducation Université et Recherche (2005) – Les nombres de l'école

\* Relevé rapporté exclusivement aux écoles publiques, pendant que les données indiquées dans les autres colonnes se réfèrent tant aux écoles publiques tant à celles parifiées

En ce qui concerne le système de l'orientation et de la formation professionnelle, consulter ce qui a déjà été décrit dans le précédent rapport, avec les mises à jour retrouvables dans ce rapport conformément à l'art. 10 de la Charte Sociale.

En ce qui concerne la **formation fournie dans le cadre du système de l'éducation** et formation professionnelle (qui faisait partie du Ministère de l'éducation, Université et Recherche - MIUR), pour l'année scolaire 2004/2005 les données disponibles sont indiquées dans le tableau suivant (tableau 3).

**Tab. 3: nombre d'institutions où la formation triennale a été activée, nombre d'élèves impliqués (global et, en évidence, les handicapés) et enseignants agréés**

Institutions	Élèves		Enseignants agréés
	Total	Handicapés	
1.401	545.872	20.647	47.310

Source : Isfol sur données MIUR

Du quatrième relevé sur l'offre de **formation professionnelle** en Italie, menée par ISFOL, on estime que chaque année les institutions qu'en Italie affectent des activités de formation financées par des fonds publics soient en moyenne entre 1500 et 1600.

En pourcentage, les distributeurs de l'offre de formation en Italie sont de cette façon représentée:

	<i>Typologie</i>	%
Organismes de formation et leurs consortiums		36,0
Associations, coopératives non-profit		15,8
Régions, provinces, communes et leurs consortiums		12,1
Établissements scolaires et universités		9,5
Associations et consortiums d'entreprises		5,3
Collectivités/associations/organismes se rapportant aux partenaires sociaux		2,5
Chambres de Commerce et d'Industrie		0,3
Divers		18,5
<b>Total</b>		<b>100</b>

Les 1.380 Institutions de formation pendant l'année de formation 2002-03 ont compté sur l'activité de 51.558 membres du personnel. La valeur moyenne de membres du personnel est de 37,4 par institution, pendant que les ressources humaines expressément chargées aux activités de formation par institution ont été 28,7. Le 38,8% des ressources utilisées en tout dans les institutions de formation en 2002-03 avait un contrat de salarié et le 61,2% était représenté par des consultants et collaborateurs externes.

Le 76,9% des ressources s'est consacré aux activités concernant les services de formation, le 12,6% à celles administratives, le 6,1% aux services logistiques et le 4,4% restant aux services directifs.



Activités réalisées dans l'année de formation								
Région	Année 2000/2001				Année 2001/2002			
	nombre de cours	G	F	GF	nombre de cours	G	F	GF
ABRUZZES	Non disponible				Non disponible			
BASILICATE	4	14	4	18	Non disponible			
CALABRE	34	311	200	511	Non disponible			
CAMPANIE	Non disponible				10	120	80	200
ÉMILIE-ROMAGNE	66	888	630	1.518	123	934	657	1.591
FRIOUL-V.J.	6	39	19	58	12	38	32	70
LATIUM	Non disponible				Non disponible			
LIGURIE	27	41	19	60	19	20	14	34
LOMBARDIE	208	67	25	1.790	289	321	237	1.961
MARCHES	10	93	38	131	10	136	83	219
MOLISE	Non disponible				Non disponible			
PIÉMONT	166	805	529	1.334	83	323	199	522
POUILLES	46	374	191	565	Non disponible			

SARDAIGNE	Non disponible				Non disponible			
SICILE	Non disponible				Non disponible			
TOSCANE	81	233	153	386	116	1.343	1.690	3.033
Prov. Aut. DE BOLZANO	4	15	30	45	10	83	55	138
Prov. Aut. DE TRENTE	41	186	159	345	65	173	202	375
OMBRIE	5	27	11	38	6	22	25	47
VALLÉE D'AOSTE	3	19	13	32	3	28	20	48
VÉNÉTIE	86			839	19	91	85	176
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>3.112</b>	<b>2.021</b>	<b>7.670</b>	<b>765</b>	<b>3.632</b>	<b>3.379</b>	<b>8.414</b>

Source : ISFOL 2006

Année 2002/2003				Année 2003/2004			
nombre de cours	G	F	GF	nombre de cours	G	F	GF
24	163	109	272	22	149	101	250
42	76	40	116	Non disponible			
Non disponible				Non disponible			
13	156	104	260	Non disponible			
75	862	610	1.472	94	709	662	1.371
51	228	119	347	39	116	105	221
Non disponible				Non disponible			
Non disponible				17	45	29	74
199	1.098	463	1.561	Non disponible			
14	79	53	132	6	53	37	90
Non disponible				Non disponible			
149	188	52	240	72	328	240	568
53	373	269	642	59	387	255	642
3	24	25	49	Non disponible			
Non disponible				Non disponible			
80	876	670	1.546	66	368	371	739
17	88	80	168	12	246	181	427
150	84	70	154	129	78	51	129
7	19	80	99	Non disponible			
2	8	10	18	3	18	22	40
74	424	277	701	58	335	230	565
<b>953</b>	<b>4.746</b>	<b>3.031</b>	<b>7.777</b>	<b>577</b>	<b>2.832</b>	<b>2.284</b>	<b>5.116</b>

Source : ISFOL 2006

## §. 2

### Question A

La promotion de l'emploi des personnes handicapées est le principe sur lequel a été constituée la réforme de l'Agence pour l'emploi obligatoire, introduite par la **loi 12 mars 1999 n. 68**. Cette loi poursuit la finalité de l'insertion et de l'intégration professionnelle des handicapés dans les contextes de production aptes à en valoriser les capacités professionnelles restantes par des services d'adaptation et de placement ciblé et représente le principal fondement juridique en matière de droit au travail de ces sujets.

La loi a prévu des **quotes-parts obligatoires (art. 3)** à réserver aux sujets inscrits dans les listes, donc les employeurs publics et privés sont obligés d'employer des travailleurs handicapés dans la mesure suivante :

- sept pour cent des travailleurs, pour les employeurs avec plus de 50 salariés;
- deux travailleurs pour des employeurs comptant de 36 à 50 salariés;
- un travailleur pour les employeurs comptant de 15 à 35 salariés.

Toujours dans le cadre de la promotion de l'emploi des personnes handicapées s'insère la **loi 29 mars 1985, n. 113**, concernant la mise à jour de la discipline de l'Agence pour l'emploi et du rapport de travail des standardistes non-voyant, qui prévoit l'obligation d'engager :

- pour les employeurs publics, dans chaque bureau, institution ou établissement équipés de standard, même par dérogation aux dispositions qui limitent les engagements, un sujet non-voyant inscrit à l'ordre professionnel visé à l'article 1 de la même loi;
- pour les employeurs privés, dans chaque poste équipé de standard avec au moins cinq lignes urbaines, un sujet non-voyant inscrit à l'ordre professionnel discipliné par la loi ci-dessus.

En outre, si le standard téléphonique existant auprès des employeurs publics ou privés ait plus d'un poste de travail, il est prévu par la loi 113/85 que le 51% des places soit réservé aux standardistes non-voyants.

Il convient également de remarquer que la **loi 21 juillet 1961, n. 686** a prévu des obligations d'engagement relatives aux masseurs et aux masseur-kinésithérapeutes aveugles.

En particulier, ils doivent engager directement en rôle un masseur ou un masseur-physiothérapeute non-voyant diplômé et inscrit à l'ordre les employeurs suivants :

- les établissements hospitaliers et les autres centres infirmiers et de soins dont dépendent les hôpitaux généraux, quand l'hôpital a plus de 200 lits; si le nombre

des lits est supérieur à 700, un membre tous les 300 lits excédants les 700 devra être engagé;

- les hôpitaux spécialisés pour les soins orthopédiques, traumatologiques, de rééducation et récupération fonctionnelle, climatiques, hydrothérapiques, balnéothermales, cinétiques, de kinésithérapie ou mixtes ou de toute façon des soins physiques et similaires pour tous les 50 lits;
- indépendamment de l'existence du rôle, tous les maisons de santé génériques ou polycliniques avec au moins 200 lits, tous les maisons de santé et les hôpitaux spécialisés, les centres, les établissements climatiques, les stations hydrothérapiques et les établissements sanitaires ou balnéothermales ou de toute façon de soins physiques et similaires, les établissements sanitaires où sont pratiqués des soins orthopédiques ou cinétiques ou de kinésithérapie ou mixtes, appartenant à personnes ou organismes privés ou de toute façon qu'ils gèrent.

Les masseurs et masseur-physiothérapeutes non-voyants engagés conformément à la loi 686/61 sont calculés à couverture de la quote-part d'obligation prévue par la discipline générale sur l'Agence pour l'emploi obligatoire.

En ce qui concerne les **incitations** prévues à l'égard des employeurs obligés à engager des personnes handicapées on confirme ce qui a déjà été décrit dans le précédent rapport, concernant la rubrique "*les facilités pour les engagements*" (page 2).

**À la tutelle du maintien de l'emploi de la part des personnes handicapées, la loi n. 68/99 (article 13, alinéa 1, lettre c)** a prévu des mesures différentes, tels que le remboursement forfaitaire partiel des frais nécessaires à la transformation de l'emploi pour le rendre adéquat aux possibilités opérationnelles des handicapés avec réduction de la capacité de travail supérieure à 50% ou la préparation de technologie de télétravail, ou bien l'élimination des barrières architecturales limitant de quelque façon que ce soit l'intégration au travail de l'handicapé, sans préjudice de l'article 1, alinéa 7 de la loi n. 68/99 où il est prévu le droit au maintien de l'emploi pour les sujets étant donné qui ne sont pas handicapés au moment de l'engagement, ont acquis pour accident de travail ou maladie professionnelle des handicaps éventuels.

En ce qui concerne la donnée sur les personnes en âge de travailler indiquée dans le précédent rapport égal à 584.000, pour lequel la Commission a demandé des explications, consulter ce qui a déjà été décrit dans le précédent rapport concernant le premier paragraphe de l'art. 15 (question A, page 5, à la fin).

Actuellement, il n'y a pas de données concernant le nombre des employeurs bénéficiant de facilitations pour avoir engagé des personnes handicapées. Dans le cas où cette donnée est disponible, elle sera insérée dans le prochain rapport.

En ce qui concerne les employés handicapés, la seule donnée actuellement disponible est celle relevée tout au long d'une enquête à plusieurs fins sur les "*Conditions de santé et recours aux services sanitaires*", concernant la période 1999-2000. Par conséquent, **la condition professionnelle** indiquée dans le tableau 4, **est exclusivement celle déclarée par les personnes interviewés** et non celle qui résulte de l'enquête sur les forces de travail.

Dans l'enquête sur les forces de travail, en effet, sont classifiées comme employées les personnes, avec au moins 15 ans, remplissant au moins une des conditions suivantes:

- 1) avoir effectué une ou plusieurs heures de travail rétribuées dans la semaine de référence, indépendamment de la condition déclarée;
- 2) avoir une activité professionnelle, même si pendant la semaine de référence elles n'ont pas effectué des heures de travail;
- 3) avoir effectué une ou plusieurs heures non rétribuées auprès d'une entreprise familiale.

**Tableau 4: condition professionnelle déclarée par les personnes interviewés – années 1999-2000**

<b>Population de 6 ans et plus divisée par sexe, âge, condition professionnelle* et présence d'handicap. Année 1999-2000 (données en milliers)</b>						
	Garçons		Filles		Garçons et Filles	
	Handicapé	Non handicapé	Handicapé	Non handicapé	Handicapé	Non handicapé
Non applicable	40	2.609	40	2.440	80	5.049
Employé	65	13.183	33	7.803	99	20.986
À la recherche d'un emploi	18	1.559	19	1.897	37	3.456
Sans profession	-	-	556	7.085	556	7.085
Étudiant	11	2.078	12	2.198	23	4.276
Inapte au travail	104	170	135	106	239	276
Personne quittant le travail	619	5.336	692	4.009	1.311	9.346
Autres conditions professionnelles	36	333	234	556	270	889
<b>Total</b>	<b>893</b>	<b>25.268</b>	<b>1.722</b>	<b>26.094</b>	<b>2.615</b>	<b>51.361</b>
* La condition professionnelle est celle déclarée par la personne interviewée.						
<i>Source : Istat - Enquête à plusieurs fins sur les "Conditions de santé et recours aux services de santé"</i>						

**Tableau 5: accès au travail loi 68/99 – année 2000**

<b>Engagements par rapport aux typologies d'accès divisés par zones géographiques. Année 2000.</b>								
	Avec emploi numérique		Par demande nominative		Par convention		Total global	
	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage
Nord-Ouest	152	2,3	5.258	78,2	1.315	19,6	6.725	100,0
Nord-est	183	3,1	4.826	82,7	828	14,2	5.837	100,0
Centre	1.617	42,9	1.547	41,0	399	10,6	3.770	100,0
Sud et Îles	907	17,6	3.962	76,9	282	5,5	5.151	100,0
<b>Italie</b>	<b>2.859</b>	<b>13,3</b>	<b>15.593</b>	<b>72,6</b>	<b>2.824</b>	<b>13,1</b>	<b>21.483</b>	<b>100,0</b>
<i>Source : Isfol-Monitorage des Services de l'Emploi</i>								

Tableau 6: accès au travail loi 68/99 – année 2002

Engagements par rapport aux typologies d'accès par zones géographiques. Année 2002.								
	Avec emploi numérique		Par demande nominative		Par convention		Total global	
	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage
Nord-Ouest	761	15,0	3.073	60,7	1.228	24,3	5.062	100,0
Nord-est	228	2,7	5.315	63,6	2.820	33,7	8.363	100,0
Centre	710	15,3	2.531	54,7	1.387	30,0	4.628	100,0
Sud et Îles	660	15,3	2.951	68,6	689	16,0	4.300	100,0
<b>Italie</b>	<b>2.359</b>	<b>10,6</b>	<b>13.870</b>	<b>62,0</b>	<b>6.124</b>	<b>27,4</b>	<b>22.353</b>	<b>100,0</b>
<i>Source : Isfol-Monitorage des Services de l'Emploi</i>								

Tableau 7: accès au travail loi 68/99 – année 2003

Engagements par rapport aux typologies d'accès par zones géographiques. Année 2003								
	Avec accès numérique		Par demande nominative		Par convention		Total global	
	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage
Nord-Ouest	230	2,9	4.212	52,9	3.517	44,2	7.959	100,0
Nord-est	355	6,9	3.164	61,7	1.613	31,4	5.132	100,0
Centre	1.030	19,0	2.544	47,1	1.833	33,9	5.407	100,0
Sud et Îles	1.028	18,7	3.782	68,8	684	12,4	5.494	100,0
<b>Italie</b>	<b>2.643</b>	<b>11,0</b>	<b>13.702</b>	<b>57,1</b>	<b>7.647</b>	<b>31,9</b>	<b>23.992</b>	<b>100,0</b>
<i>Source : Isfol-Monitorage des Services de l'Emploi</i>								

Tableau 8: accès au travail loi 68/99 – année 2004

Engagements par rapport aux typologies d'accès par zones géographiques. Année 2004								
	Avec accès numérique		Par demande nominative		Par convention		Total global	
	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage	Valeurs absolues	Valeurs en pourcentage
Nord-Ouest	412	5,3	4.540	57,9	2.887	36,8	7.839	100,0
Nord-est	288	6,8	2.154	50,8	1.800	42,4	4.242	100,0
Centre	153	5,0	1.601	52,5	1.293	42,4	3.047	100,0
Sud et Îles	709	18,1	2.225	56,9	974	24,9	3.908	100,0
<b>Italie</b>	<b>1.562</b>	<b>8,2</b>	<b>10.520</b>	<b>55,3</b>	<b>6.954</b>	<b>36,5</b>	<b>19.036</b>	<b>100,0</b>
<i>Source : Isfol-Monitorage des Services de l'Emploi</i>								

En ce qui concerne les explications demandés par le Comité européen des droits sociaux (Conclusions 2003) sur les **salaires perçus par les travailleurs handicapés** appartenant aux **coopératives sociales** il faut préciser que les salaires payés sont ceux prévus par les **contrats collectifs de catégorie** applicables.

En ce qui concerne l'importance relative à l'inexistence d'une réglementation spécifique qui interdit la discrimination pour des raisons d'handicap, on remarque qu'au-delà de la norme constitutionnelle déjà mentionnée (art. 3), le statut des travailleurs (loi 300/70) a été normalement interprété comme discipline générale qui interdit toute forme de discrimination. Dans ce sens il serait interdit n'importe quel type de conduite pouvant entraîner la discrimination, fondée sur n'importe quelle raison (y compris les conditions personnelles et, donc plus particulièrement, l'handicap). À cet égard, le fait que le même article mentionne expressément certaines typologies de discrimination interdites ne serait pas relevé : il s'agirait, en effet, d'une liste à caractère simplement explicative et non impérative. Il est vrai, toutefois, que la jurisprudence a fourni des interprétations pas toujours univoques sur ce point.

Par conséquent, afin d'accueillir la **directive européenne 2000/78/CE**, le législateur italien a **intégré l'art. 15 du Statut des Travailleurs** en mentionnant expressément parmi les causes de discrimination interdites, même l'handicap (voir art. 4 du décret législatif n. 216/2003, déjà mentionné ci-dessus).



### §. 3

Au cours des dernières années des réglementations différentes ont été établies en faveur des porteurs d'handicap de caractère soit général soit sectoriel.

L'alinéa 5 de l'art. 42, Décret Législatif 26 mars 2001, n. 151, prévoit un congé extraordinaire de deux ans pour le travailleur, père de l'enfant souffrant d'handicap grave, vérifié au moins depuis cinq ans.

Ensuite la **Loi Financière pour le 2004 (loi 27 décembre 2003, n. 350)** est allée au-delà du plafond des 5 ans en acceptant les instances de nombreux citoyens, et plus particulièrement, de ceux-ci qui assistent des enfants de moins de 5 ans souffrant d'handicaps graves congénitaux ou insurgés dans toutes les premiers mois ou années de vie. En dernier, la Cour Constitutionnelle, par arrêt n. 233/2005, a déclarée l'inconstitutionnalité de la norme en question, dans le partie où n'est pas prévue la possibilité pour les frères ou les sœurs qui cohabitent, de succéder au bénéficiaire, ne seulement à leur disparition, mais aussi en cas d'handicap vérifié par le père.

Une autre nouveauté important, introduite par la Loi Financière pour le 2004, est le refinancement de la loi 9 janvier 1989, n. 13 concernant les "*Dispositions pour favoriser le dépassement et l'élimination des barrières architecturales dans les édifices privés*" qui prévoit des formes de contribution pour ceux qui envisagent dépasser les barrières architecturales dans les accès aux propres habitations.

En outre, le **Fonds National pour les Politiques Sociales** a affecté des ressources pour les finalités suivantes:

- a) politiques pour la famille et en particulier pour les personnes âgées et les personnes handicapées, pour un montant de 70 millions d'euros;
- b) élimination des barrières architecturales visée à la loi 9 janvier 1989, n. 13, pour un montant de 20 millions d'euros;
- c) services pour l'intégration scolaire des élèves handicapés, pour un montant de 40 millions d'euros.

Avec la **Loi 189/2003** "*Normes pour la promotion du sport de la part des personnes handicapées*", a été disposé l'attribution de contributions extraordinaires à la FISS (Association italienne pour le sport des handicapés) pour la promotion et le développement du dossier sportif de base et agonistique des personnes handicapées.

Avec la **Directive 23 septembre 2003**, "*Financements pour la réalisation de projets expérimentaux, visés à l'art. 41-ter de la loi 5 février 1992, n. 104*", du Ministre du Travail et des Politiques Sociales on a voulu promouvoir la réalisation de projets expérimentaux et

innovateurs spécifiques dans le but de contribuer à la **diffusion sur le territoire national de bonnes pratiques** d'intervention pour des personnes handicapées dans des situations d'handicap grave. Des financements ont été prévus, au total de 15 millions d'euros, en faveur des collectivités territoriales pour des programmes concernant la réalisation, l'amélioration et l'élargissement de plans d'action ayant valeur d'assistance sociale, et en particulier, des structures d'accueil pour des personnes souffrant d'handicaps graves, sans aide familiale, aussi afin d'en favoriser des conditions d'une plus grande autonomie et vie indépendante.

Dans la directive sont définies les conditions pour l'admissibilité des projets, ainsi que les critères prioritaires pour l'évaluation, parmi lesquels on peut mentionner les suivants:

1. **l'implication**, même à travers des formes de consortium ou partenariat, de plusieurs acteurs opérant sur le territoire et, en particulier, **d'associations et organisations à but non lucratif, services, réseaux d'assistance, privé social**, aussi à travers des formes de coparticipation aux coûts de réalisation;
2. le caractère expérimental et innovateur;
3. la souplesse et la personnalisation du projet en termes de capacité d'adaptation aux besoins individuels.

La **Loi 4/2004** dispose de **favoriser l'accès des personnes handicapées aux outils informatiques et télématiques**, afin de promouvoir l'usage comme facteur de résolution de formes d'handicap et d'exclusion, en définissant les termes de "accessibilité" et de "technologies assistées", et en établissant que les nouveaux contrats conclus par l'administration publique pour la réalisation de sites internet soient considérés nuls, dans le cas où les qualités requises d'accessibilité ne soient pas respectées. Cela prévoit que les fournitures de biens et services informatiques aux Administrations Publiques doivent également respecter les qualités requises techniques d'accessibilité. L'art. 5, concernant l'accessibilité des outils pédagogiques et de formation, dispose la présence de ces conditions requises dans le choix de l'équipement de formation et pédagogique dans les écoles de tout ordre et degré. Elle dispose, en outre, que les conventions conclues entre le Ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche et les Associations d'éditeurs pour la fourniture de livres aux bibliothèques scolaires prévoient toujours, dans le cadre des disponibilités de budget, la fourniture de copies sur support numérique des outils pédagogiques fondamentaux, accessibles aux élèves handicapés et aux professeurs enseignants dans les sections d'éducation spécialisée.

Dans ce contexte, le **projet** d'un intérêt remarquable est celui de **NavigAble**, promu par la Fondazione Italiana Accenture – en partenariat avec la Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus et la Fondazione Francesca Rava – N.P.H. Onlus et en coopération avec le Ministère du Travail et des Politiques Sociales – qui désire fournir, principalement aux enfants et garçons souffrant d'handicap de communication et de relation, une modalité innovatrice pour communiquer et accéder aux contenus du web. Le projet bénéficie également du partenariat technologique de HP, Microsoft, Polytechnique de Milan et Scansoft. NavigAble a le but de réaliser, franchir scientifiquement et rendre disponibles un ensemble de services destinés, d'une part à améliorer l'accessibilité du web et de ses contenus et, d'autre part, à fournir des outils de communication et relation, à travers le site

web [www.navigabile.it](http://www.navigabile.it). Ces services sont adressés aux personnes souffrant d'handicap de type différent, principalement à celles en âge évolutif et qui utilisent des outils de communication multimodale. Le projet se dirige:

- a) avec les *services de communication*, aux enfants et garçons – mais aussi adultes – souffrant d'handicap de type différent, qui, en absence de langage verbal, peuvent communiquer seulement à travers des systèmes de communication multimodale (communication augmentative et alternative);
- b) avec les *services d'aptitudes*, à tous ceux qui peuvent bénéficier de l'emploi de sites web et contenus informatiques en utilisant de manière personnalisée les fonctionnalités différentes présentes dans le service de profilage qui sont appliquées à tous les contenus rendus NavigAbili (« NavigAbles ») par certaines opérations "informatiques".

Le projet a produit trois versions des "services d'aptitudes" de NavigAbile peu à peu plus riches et complets: les utilisateurs ont maintenant à disposition environ 2.500 combinaisons de profil possibles pour pouvoir accéder aux contenus (cours d'éducation – d'enseignement et service de news journalier) du site [www.navigabile.it](http://www.navigabile.it) et des six sites disponibles jusqu'à présent dans la version NavigAbile. Les services de communication (tableau de communication, compositeur de phrases, mails, tableaux d'affichage thématiques et pour community), ils se sont également enrichi de fonctionnalité et sont actuellement utilisés avec continuité d'environ 1.000 utilisateurs sur l'ensemble du territoire national.

L'utilisation de NavigAbile a porté, dans les cas jusqu'à maintenant expérimentés, les avantages suivants:

- facilitation et accélération de l'utilisation des outils CAA (Communication Augmentative Alternative) pour la communication à distance et écrit, en améliorant la capacité de conceptualisation et abstraction;
- augmentation de l'autonomie et la proactivité des utilisateurs, en diminuant le "filtre" des opérateurs; il augmente la précision et la possibilité de "fixer" ce que décrit;
- stimulation de la motivation à la communication et à l'apprentissage, sur la base des "succès de communication" obtenus et de l'accès plus grand aux contenus d'information; on a constaté, en effet, une augmentation dans les symboles insérés dans le tableau de communication et dans l'utilisation de nouveaux symboles;
- permettre une utilisation "toujours, partout" et gratuit (dans le cas où un ordinateur et un accès à l'internet sont disponibles), en diminuant les barrières architecturales autrement existantes (coût du logiciel et sa difficulté d'installation, lien avec "son propre" ordinateur) et augmentant les opportunités de communication et apprentissage, même dans une optique de rééducation;
- favoriser la participation sociale, parce que:
  - il augmente la quantité et la fréquence d'interactions et relations;
  - il facilite la relation dans le cadre de la famille et avec les personnes du même âge, même handicapées
  - il permet de tenir encore plus intégrés et en communication entre eux les différents cadres où l'utilisateur vit (école, centre de rééducation, famille)

- il augmente les opportunités d'emploi des opérateurs avec leurs jeunes, en y favorisant la stimulation.

Une autre forme de tutelle à l'égard de l'handicapé et des familles est assurée par la **Loi 6/2004** qui a institué la figure de l'**administrateur d'adaptation**. La loi, en modifiant certains articles du Code civil et certaines dispositions applicatives du même et d'autres normes associées, dispose que la personne qui, pour l'effet d'une infirmité ou bien d'une infirmité physique ou psychique, se trouve dans l'impossibilité, même partielle ou temporaire, de pourvoir aux propres intérêts, peut être assistée par un administrateur d'adaptation, nommé par le juge tutélaire du lieu de résidence ou domicile.

Le juge tutélaire pourvoit, avec décret motivé immédiatement exécutif, dans les soixante jours suivant la date de présentation de la demande, à nommer un administrateur d'adaptation.

Dans le décret de nomination le juge tutélaire indique, notamment, les généralités du bénéficiaire et de l'administrateur, la durée de la charge, les actes que le bénéficiaire peut réaliser avec l'assistance de l'administrateur, les limites de frais soutenable par l'administrateur dans l'intérêt du bénéficiaire.

Afin de favoriser la **mobilité** des personnes handicapées des **facilités pour l'achat des véhicules** sont prévues. Les personnes handicapées admises à ces facilités sont les non-voyants et les sourds-muets; les personnes souffrant d'handicap psychique ou mental titulaires d'indemnité d'accompagnement en possession de certification d'handicap grave; les personnes handicapées souffrant de limitation grave de la capacité de déambulation ou souffrant de pluri-amputations en possession de certification d'handicap grave; les personnes handicapées souffrant de capacités de mouvements réduites ou gênées.

Par expresse prévision normative (art. 30 Loi 388/2000, qui étend les facilités préexistantes aussi aux personnes souffrant d'handicap de l'intellect), les facilités à l'examen sont réservées aux personnes handicapées titulaires de l'indemnité d'accompagnement; toutefois il a été ensuite émise la Circulaire Ministérielle – Ministère des Finances – Agence des Impôts – Direction Centrale Normative et Contentieux – 11 mai 2001, n. 46, qui prévoit explicitement que la personne handicapée doit être titulaire aussi du certificat d'handicap grave conformément à l'art. 3, alinéa 3 loi 104/92.

La réglementation (art. 8 Loi 449/1997) prévoit que le véhicule peut être au nom de la famille de la personne handicapée, à condition que celle-ci soit fiscalement à la charge de l'acheteur. La famille (fils, aussi adoptifs, ainsi que – seulement si cohabitent – les conjoints, les parents, les gendres et les belles-filles, les beaux-parents, les frères) qui ont un revenu annuel brut pas supérieur à € 2.840,51 sont considérés fiscalement à charge. Les facilités (à l'exception de l'exemption de la vignette) reviennent une seule fois (c'est-à-dire pour un véhicule seulement) pendant les quatre ans à compter de la date d'acquisition du

véhicule. Toutefois dans le cas où le véhicule soit effacé par le Registre Public des Véhicules avant de quatre ans (dû à la destruction, mise à la caisse, vol sans le retrouver successivement) il est possible d'accéder de nouveau au bénéfice.

En ce qui concerne, au contraire, les **situations de non-autosuffisance**, des actions de soutien bénéficiant aux familles appropriées appelés à effectuer, quotidiennement, des tâches souvent lourds de soin et assistance ont été prévus; cela sur la base d'une optique que, pour être fondé sur un sens de solidarité, la non-autosuffisance configure comme une question par rapport à la quelle la société dans son ensemble doit s'assumer les responsabilités relatives. Au cours de 2004, une allocation de 15 millions d'euro a été rendue disponible pour le financement de projets innovateurs et expérimentaux relatif aux plans d'action à valence d'assistance sociale, avec une attention particulière aux structures d'accueil pour les personnes souffrant d'handicap grave sans aide sociale proportionnée axée sur les familles. Avec cette initiative, appelée "après nous", on a voulu favoriser des conditions d'autonomie accrue et de vie indépendant des personnes. Les structures en voie de financement sont 53.

L'Italie a, en outre, propose la **Conférence Européenne de Clôture du 2003**, proclamée par le Conseil Européen – Année européenne des personnes handicapées – dans le but de formuler un premier budget de l'impact que l'Année européenne a eu dans le contexte de l'Europe élargie et de définir les stratégies à mettre en œuvre, au cours des dix prochaines années, sur les thématiques relatives au handicap, pour favoriser concrètement les nouveaux processus d'inclusion dans le cadre de l'Union Européenne élargie.

Dans ce siège il a été présenté le projet pilote "*ICF et Politiques de l'emploi*", un programme d'information dans le but de faire connaître l'ICF (International Classification of Functionality), la nouvelle Classification Internationale de l'OMS sur santé et handicap et pour former le plus grand nombre d'opérateurs qui au niveau local opèrent dans le cadre de la vérification des handicaps aux fins de l'insertion professionnelle et de l'intégration sociale de la catégorie.

Enfin, on souligne que le 13 février 2004 a été constitué, à Milan, **l'Observatoire national sur les handicapés**, dans le but de diffuser les expériences plus intéressantes des associations, de soutenir les activités de réhabilitation avec l'implication de l'INAIL de contrôler les dépenses sociales dans ce secteur.

En ce qui concerne **l'associationnisme de promotion sociale**, on remarque que le monde de l'handicap est impliqué à tous les effets et participe aux politiques d'intégration sociale concernant le secteur. À cet égard on remarque que la participation de la part des associations de promotion sociales opérantes dans le secteur de l'handicap est très large; les associations principalement actives et impliquées sont mentionnées à titre simplement explicatif: FISH, ANTHAI, FIABA, UIC, ENS, MAC, AIPD, AISM. On remarque, en outre, que la **loi-cadre en matière d'associationnisme (loi 7 décembre 2000, n. 383)** a prévu l'institution d'un Observatoire National de l'Associationnisme, composé aussi par des

membres représentants d'associations à caractère national qui est la principale référence pour exprimer les exigences d'intégration sociale de toutes les associations de promotion sociale, y compris celles représentatives du secteur de l'handicap. Les objectifs indiqués ci-dessus sont promus en soutenant et en approuvant des projets, initiatives, études, recherches, ainsi que des échanges de connaissances et formes de collaboration entre les associations italiennes et étrangers.

En ce qui concerne le secteur du volontariat on remarque que l'Observatoire National pour le Volontariat, institué conformément à la loi 266/91, est composé de représentants des organisations et fédérations de volontariat qui opèrent sur le territoire national. L'Association FIABA et l'Association ANFAAS, notamment, s'occupent spécifiquement d'handicap, et leur présence à l'intérieur de l'Observatoire assure une implication des celles-ci dans la formulation et implémentation des politiques d'intégration sociale pour les personnes handicapées.

## **ARTICLE 21**

### **Droit à l'information et à la consultation**

**Question a) - Règles et/ou mécanismes qui garantissent le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.**

**Question b) – Nature des informations fournies sur la situation économique et financière de l'entreprise.**

En se référant à ce qu'on avait d'avantage exposé dans le rapport précédent à l'égard des prévisions législatives et contractuelles spécifiques qui disciplinent la matière des droits d'information et consultation, le décret législatif 19 août 2005, n.188 a enrichi le cadre normatif de référence. Il a transposé la directive 2001/86/CE qui complète le statut de la Société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs.

La norme s'applique exclusivement aux Sociétés Anonymes (S.A.), qui ont leur siège ou sont affiliées dans au moins deux états membres et qui ont un capital social souscrit de 120.000 euros. Des Sociétés européennes peuvent être constituées par fusion, transformation ou *ex novo*.<sup>11</sup>

Le but principal de la directive était celui de garantir les procédures d'information et consultation au niveau transnational puisqu'il n'existait pas un modèle unique européen d'implication des travailleurs. Elle est visée à la sauvegarde du droit aux négociations, dans chaque État Membre, et, en même temps, à l'application aux travailleurs de la Société Européenne, des mêmes droits et des mêmes garanties qu'ils possédaient dans leurs pays avant la constitution de la nouvelle société à caractère transnational.

Un des fondements du système est représenté par le principe de l'**avant/après**, sur la base duquel les droits d'implication des travailleurs acquis avant la constitution de la SE sont à la base de l'élaboration des droits des travailleurs dans la constituante SE.

Ces approches idéologiques s'applique non seulement à la constitution de nouvelles sociétés européennes mais aussi aux modifications structurales apportées à des SE déjà existantes et aux sociétés intéressées par de modifications structurales.( Par ex. fusion et transformation)

Le texte du décret législatif italien de transposition définit à l'**Art. 2 let. h) l'Implication des travailleurs :**

*“n'importe quel mécanisme, y compris l'information, la consultation et la participation, au moyen duquel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions qui doivent être adoptées dans le cadre de la société” (art. 2 let. h).*

**Il définit, en outre**

---

<sup>11</sup> Voir Règlement n. 2157/01/CE



- **«information»**, l'information de l'organisme de représentation des travailleurs c'est-à-dire des représentants des travailleurs, de la part de l'organisme compétent de la SE, sur les problèmes concernant la SE même et toute autre affiliée ou sa dépendance se trouvant dans un autre État membre, ou sur des questions qui sortent des pouvoirs des organismes de décision d'un unique État membre, avec des temps, des modalités et des contenus qui permettent aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation approfondie de l'éventuel impact et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organisme compétent de la SE; ( Art. 2 lett. i )
- **«consultation»**, est l'entame d'un dialogue et d'un échange d'opinions entre l'organisme de représentation des travailleurs, ou bien des représentants des travailleurs et l'organisme compétent de la SE, avec les temps, les modalités et les contenus qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations reçues, d'exprimer – à propos des mesures prévues par l'organisme compétent - un avis dont on peut tenir compte dans le processus des décisions à l'intérieur de la SE (Art. 2 let. l);
- **«participation»** est l'influence de l'organisme de représentation des travailleurs ou bien des représentants des travailleurs dans les activités d'une société à travers :

1) le droit d'élire ou de désigner quelques-uns des membres de l'organisme de vigilance ou d'administration de la société, ou

2) le droit de recommander la désignation de quelques-uns ou de tous les membres de l'organisme de vigilance ou d'administration de la société ou bien de s'opposer.( Art. 2 let. m).

L'implication des travailleurs est soumise à une activité de négociation nécessairement prodromique à la constitution de la S. E. dont les partenaires sont les directions des entreprises qui participent à la fondation de la S. E. et un groupe de représentants des travailleurs appelé Groupe Spécial de Négociation.

Les membres de ce groupe, dans la phase de première application, sont élus ou désignés entre les composants des représentations syndicales (RSU/RSA) des représentations syndicales mêmes, conjointement avec les organisations syndicales stipulant les accords collectifs en vigueur, et peuvent comprendre des représentants des syndicats indépendamment du fait qu'ils sont ou qu'ils ne sont pas des travailleurs d'une société participante ou d'une affiliée.

Si, dans une usine ou dans une entreprise il n'y a pas une préexistante forme de représentation syndicale - pour des motifs indépendants de la volonté des travailleurs - les organisations syndicales qui ont stipulé le contrat collectif nationale de travail appliqué par les sociétés participantes, déterminent les modalités de concours des travailleurs de l'usine ou de l'entreprise à l'élection ou désignation des membres de la délégation spéciale de négociation.

Les membres de la délégation doivent être présents, en pourcentage de au moins 1 pour chaque État membre.

Le noyau du système est représenté par l'accord (art. 4, décret législatif 188/2005).

À cet égard, les organismes compétents des sociétés participantes et la délégation spéciale de négociation agit avec un *esprit de coopération* pour parvenir à un accord sur les modalités de l'implication des travailleurs dans la SE. Dans l'accord, à part tout autres éléments, sont identifiés expressément les attributions et la procédure prévue pour l'information, les contenus, la consultation de l'organisme de représentation (**c'est-à-dire celui qui est légitimé à être l'interlocuteur des organismes compétents de la SE pour les droits d'information et consultation**), ainsi que la fréquence des réunions et les ressources financières et matérielles qu'il faut lui attribuer.

Les parties, au cours de la négociation, peuvent s'accorder pour instituer une ou plusieurs procédures pour les informations et la consultation à la place de l'organisme de représentation, et, dans ce cas, leurs modalités d'application.

Enfin, pour garantir la complète réalisation des objectifs, le décret législatif prévoit que, a faire date de l'inscription de la Société dans le registre des entreprises, les parties peuvent décider - au cours des négociations - d'utiliser les dispositions continues dans l'annexe aux fins de la définition des formes d'implication des travailleurs dans la constituante SE. Dans l'hypothèse où il n'a pas a été possible de parvenir à aucun accord dans le délai prévu (6 mois ou sur demande 1 an) et la délégation spéciale de négociation n'a pas pris la décision de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations en cours, il est possible d'utiliser les normes en matière d'information et consultation des travailleurs en vigueur en Italie et dans les autres État membres dont font partie les travailleurs de la SE.

En ce qui concerne les modalités d'élection des RSU, on renvoie à ce que contenu dans le présent rapport à l'art. 28.

**Les matières objet d'information et consultation sont:** structure, situation économique et financière, probable évolution des activités, de la production et des ventes, situation et évolution probables de l'emploi, investissements, changements fondamentales concernant l'organisation, introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus productifs, transferts de production, fusions, diminution des dimensions ou fermeture des entreprises, des établissements ou de leur parties importantes, et licenciements collectifs.

En circonstances exceptionnelles qui ont une incidence considérable sur les intérêts des travailleurs, notamment dans le cas de délocalisation, transfert, fermeture d'entreprises ou d'usine ou bien licenciements collectifs, l'organisme de représentation a le droit d'être informé et consulté sur les mesures qui ont une incidence élevée sur les intérêts des travailleurs.

Si l'organisme compétent décide de ne pas agir conformément à l'avis exprimé par l'organisme de représentation, ce dernier dispose de la faculté de se réunir à nouveau avec l'organisme compétent de la SE dans la perspective de trouver un accord.

On remarque que les pouvoirs de l'organisme de représentation par rapport au comité de l'entreprise européen (décret législatif 74/2002) sont plus amples, en arrivant jusqu'à une consultation, avec caractère "contraignant " par rapport aux décisions prises par l'organisme de direction.

La discipline introduite en Italie, avec l'arrêté législatif 188/2005, même si il a une application limitée aux sociétés de grandes dimensions (avec des établissements dans au moins deux états membres) a représenté une étape dans l'attribution plus généralisée des droits d'informations et consultation. Elle donne une définition univoque d'implication des travailleurs, non seulement limitée à des moments de vie de l'entreprise ou à des secteurs productifs particuliers.

A cet égard il faut remarquer que cette transformation a été, comme pour la transposition de la directive CAE, complètement partagée par les parties sociales et le gouvernement, puisque l'arrêté de transposition a été précédé par un avis commun signé par les principales organisations et confédérations syndicales italiennes.

Sont actuellement en cours de transposition **la directive 2002/14/CE** et la directive **2003/72/CE**.

La première directive a le but principal de définir un cadre général relatif à l'information et consultation des travailleurs, parce que aux sens du 9ème *considérant*, la Commission a jugé que : *"L'information et la consultation en temps utile constituent une condition préliminaire du succès des processus de restructuration et d'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions induites par la globalisation de l'économie, notamment à travers le développement de nouvelles procédures d'organisation du travail."*

En d'autres termes, la directive vise à réaliser un niveau minimum pour tous les Etats Membres, en ce qui concerne l'implication des travailleurs, en laissant inchangée les normes déjà en vigueur dans chaque Pays.

La directive est appliquée :

a) aux entreprises qui emploient dans un État membre au moins 50 travailleurs

ou

b) aux établissements qui emploient dans un État membre au moins 20 travailleurs

Chaque État a la faculté de déterminer les critères sur la base desquels effectuer l'évaluation numérique.

L'**information** est la transmission de données par l'employeur aux représentants des travailleurs pour leur permettre de connaître la question traitée et de l'examiner.

La **consultation** est l'échange d'opinions et l'instauration d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur.

L'information et la consultation concernent:

- a) l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de la situation économique;
- b) la situation, la structure et l'évolution probable de l'occupation dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les éventuelles mesures prévues, particulièrement en cas de risque pour l'occupation ;
- c) les décisions susceptibles d'entraîner des changements remarquables en matière d'organisation du travail, ainsi que des contrats de travail, y compris celles concernant les normes communautaires dont à l'article 9, paragraphe 1.

L'information se produit dans certaines circonstances, selon des modalités et un contenu appropriés, susceptibles en particulier de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

La consultation se produit :

- a) en assurant que le choix du moment, les modalités et le contenu soient appropriés ;
- b) au niveau de direction et de représentation, en fonction de l'argument traité;
- c) sur la base des informations fournies par l'employeur, et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
- d) d'une façon qui permet aux représentants des travailleurs d'avoir une rencontre avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à leur éventuel avis;
- e) afin de chercher un accord sur les décisions qui dépendent du pouvoir de direction de l'employeur.

La directive prévoit, en outre, la possibilité pour les États membres de charger les parties sociales – soit au niveau de l'entreprise que de l'établissement - de la tâche de définir librement, n'importe quel moment, par accord négocié, les modalités d'information et consultation des travailleurs.

La directive prévoit aussi, pour les représentants des travailleurs, l'obligation de confidentialité ainsi que la faculté pour les États membres d'identifier, conformément aux normes nationales existantes, les situations dans lesquelles les employeurs ne sont pas obligés à communiquer les informations ou à procéder aux consultations qui, selon des critères objectifs, sont en mesure de créer des difficultés considérables au fonctionnement des entreprises ou des établissements intéressés ou de leur apporter des dommages.

Dans les deux cas en l'espèce, les États peuvent prévoir des procédures administratives ou judiciaires spécifiques.

Aux États Membres est aussi reconnu le droit d'identifier des sanctions spécifiques en cas de violation des obligations attribuées soit à l'employeur soit aux représentants des travailleurs: ces sanctions doivent avoir la caractéristique d'être effectives, proportionnées et dissuasives.

La directive est insérée dans la loi Communautaire pour le 2004 (loi 18 avril 2005, n. 62), et prévoit, pour l'émanation des relatifs décrets législatifs, le délai de novembre 2006.

L'Italie, en considération de la spécificité de la matière traitée, de sa particulière importance sur le plan des relations syndicales dans un moment historique de transformations nécessaires du système tout entier, et surtout en évaluant les résultats positifs obtenus pour la transposition des directives sur les Comités d'Entreprises (« Comitati Aziendali d'Impresa – CAE ») et Société Européenne, a confié aux parties sociales la charge de prédisposer un avis commun afin d'arriver à un résultat le plus possible partagé.

Dans la loi Communautaire pour le 2004 a été insérée la directive **2003/72, relative à l'implication des travailleurs dans la Société Coopérative Européenne**. Elle reprend les principes en matière d'implication des travailleurs, déjà prévus dans la directive Société Européenne, avec quelques différences liées aux mécanismes de composition de la délégation spéciale de négociation sur la base des différentes procédures de constitution de la Société Coopérative. Actuellement est en cours d'élaboration le schéma de décret législatif de transposition.

### **Question c - Exception à l'obligation de divulguer des informations.**

Le décret législatif n. 188/2005, prévoit l'hypothèse liée au caractère confidentiel, pour les membres de la délégation spéciale de négociation et de l'organisme de représentation, pour les experts qui les assistent et les représentants des travailleurs qui agissent dans le cadre de la procédure d'information et consultation.

Ces derniers, ne sont pas autorisés à révéler aux tiers les informations reçues en voie réservée et ainsi qualifiées par l'organe compétent de la SE et des sociétés participantes. Cette interdiction demeure même successivement à l'échéance du délai prévu par le mandat. Les sanctions disciplinaires prévues par les contrats collectifs

s'appliquent en cas de violation de l'interdiction. Afin de sauvegarder le secret industriel, l'organe de vigilance ou d'administration de la SE ou de la société participante située dans le territoire italien, n'est pas obligé à communiquer les informations qui, selon des critères objectifs, peuvent créer des considérables difficultés au fonctionnement de la SE, ou de lui apporter des dommages.

Dans cette hypothèse les parties qui stipulent l'accord dont à l'art 4, prévoient la constitution d'une commission technique de conciliation pour les contestations relatives à la nature réservée des informations fournies, ainsi que pour la concrète détermination des critères objectifs pour l'identification des informations susceptibles de créer de considérables difficultés au fonctionnement de l'entreprise ou d'en y apporter des dommages.

La commission est composée de trois membres respectivement désignés:

- a) par l'organe de représentation ou par les représentants des travailleurs qui agissent dans le cadre de la procédure d'information et consultation ;
- b) par les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes à la société européenne ;
- c) par les parties d'un commun accord.

En cas d'absence d'accord sur la désignation du troisième membre ce dernier est tiré au sort parmi les noms contenus dans une liste prévue à cet effet, non supérieure à six, préalablement concordée.

La commission conclut ses travaux dans les quinze jours à compter de la date de réception du recours.

Le résultat des travaux de la commission est examiné par le Directeur Général de la Direction générale de la tutelle des conditions de travail du Ministère du travail et des politiques sociales, qui, entendues les parties intéressées, et après avoir évalué le travail développé par la commission, applique une sanction administrative (paiement d'une somme en argent de 1.033 euros à 6.198 euros)

En cas des questions qui concernent soit l'obligation de l'organe de vigilance ou d'administration de la SE de rendre disponibles les informations sur le nombre des travailleurs soit les obligations d'information et consultation établies dans l'accord dont à l'article 4, peut être constituée une commission de conciliation composée des membres nommées par les parties intéressées, présidé par un sujet nommé par les mêmes parties de commun accord.

En cas d'absence d'accord entre les parties dans les trente jours concernant la persistance des obligations, le directeur général de la Direction générale de la tutelle des conditions de travail du Ministère du travail et des politiques sociales, entendues les parties intéressée contradictoirement, vérifie l'éventuel inexécution et ordonne l'accomplissement des obligations mêmes. En cas d'inaccomplissement de l'ordre dans les trente jours, le directeur général applique à la charge du sujet défaillant une sanction administrative (de 5.165 euros à 30.988 euros).

#### **Question d – Pourcentage de travailleurs non couverts par ce disciplines**

Compte tenu que le décret législatif n. 188/2005, est encore en phase de première application, en ayant été émané seulement au mois d'août 2005, il n'est possible, jusqu'à présent, de définir le nombre de travailleurs n'étant pas couverts par cette discipline.

#### **Question e – Entreprises qui sont exemptées de l'obligation d'information et de consultation des travailleurs au motif qu'elles emploient moins qu'un certain nombre de travailleurs**

La discipline introduite avec le décret législatif 188/2005 ne prévoit aucun niveau numérique de travailleurs pour son application, puisque, comme remarqué plus haut, les normes relatives à l'implication de travailleurs sont prévues seulement pour les Sociétés Européennes, c'est-à-dire pour des sociétés qui ont leur sièges ou affiliées dans au moins deux états membres et qui ont un capital souscrit de 120000 euros.

#### **Question f – Typologies d'entreprises exclues du champ d'application**

En Italie, les organisations de type religieux ne sont pas considérées comme entreprises d'un point de vue juridique, c'est-à-dire comme celles où un entrepreneur avec gestion à propre risque organise la production de biens et services. Donc, les associations ou les organisations de type religieux constituées en vertu des principes constitutionnels de liberté d'association et de culte (art. 18 et 19 Const.), n'ont pas de buts lucratifs. Elles peuvent se servir de travailleurs subordonnés pour leur activités. Les travailleurs ont la faculté de se faire représenter selon les règles en vigueur (voir rapport ex art. 28). Les droits d'information et consultation peuvent être exercées selon les normes existantes, dans la mesure où la structure d'organisation à laquelle ils appartiennent et sans interdictions spécifiques.

En ce qui concerne, au contraire, le personnel de la police d'organisation civile (Police d'État, Corps de la Police Pénitentiaire, Corps Forestier de l'État), ils ont le droit de s'associer en syndicat avec quelques limitations, telles que : l'interdiction d'inscription à des syndicats différents de ceux constitués spécifiquement pour la catégorie et l'interdiction d'assumer la représentation de travailleurs appartenant à d'autres catégories.

Ce personnel peut, donc, exercer le droit dont à l'article 39 de la Constitution, mais en régime de séparation, puisqu'il ne peut pas adhérer aux syndicats qui agissent dans le restant monde du travail.



Différemment, le personnel des Forces de police d'organisation militaire (Arme des carabiniers, Corps de la garde de finance) et des forces armées (Armée, Marine et aéronautique) n'est pas représenté par les organisations syndicales, mais par des organismes de représentation à base électorale, à cause de l'interdiction établie par la législation nationale, pour les appartenants aux susdites Forces armées et de police militaire, de constituer des associations professionnelles à caractère syndical et, de toute façon, d'adhérer à d'autres syndicats existants. (article 8, 1er alinéa, de la loi 11 juillet 1978, n. 382 et relatif Règlement d'application dont au DPR 4 novembre 1979, n. 691, modifié par le DPR 28 mars 1986, n. 136).

Ces organismes électifs, représentatifs dans le secteur militaire, sont compétents pour la formulation d'avis, propositions et demandes sur les matières relatives à la condition, au traitement et à la tutelle des militaires. Ils ont, en outre, la fonction d'exposer les instances ayant caractère collectif sur des argumentent définis (par exemple: qualification professionnelle, providences pour les accidents subis et pour les infirmités intervenues en service et pour cause de service).

Les organismes de représentation participent à l'action de concerter la procédure de formation des mesures qui disciplinent le contenu du rapport d'emploi du personnel non dirigeant des Forces de police d'organisation militaire et des Forces armées, comme mieux précisé dans la partie relative aux négociations collectives.

Pourtant, même s'ils appartiennent à des syndicats structurellement différents, ils sont consultés dans le déroulement de leur activité et ils ont des compétences spécifiques dans la formulation des propositions.

### **Question g – Les remèdes légaux à disposition des travailleurs et de leurs représentants en cas de violation des normes et les éventuelles sanctions applicables.**

Les membres de la délégation spéciale de négociation, les membres de l'organisme de représentation, les représentants des travailleurs qui agissent dans le cadre d'une procédure pour l'information et la consultation et les représentants des travailleurs qui font partie de l'organisme de vigilance ou d'administration de la SE et qui sont employés dans la SE, bénéficient, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même tutelle et des mêmes garanties prévues par la loi, les accords et les contrats collectifs en vigueur dans les états membres où ils sont employés, que les représentants des travailleurs. (pour la discipline en vigueur en l'Italie voir le rapport concernant l'art. 28)

Pour ces représentants les tutelles et les garanties comportent même le droit à des permis rétribués pour participer aux réunions et le remboursement des frais de voyage et de séjour pour les périodes nécessaires au déroulement de leurs fonctions dans les mesures qui seront définies par les parties stipulantes le contrat collectif nationale de travail appliqué.

À ultérieur garantie de la faculté d'exercice des droits des représentants des travailleurs, les parties définissent, dans les limites de l'accord dont à l'article 4, tous les



aspects opérationnels qui concernent l'exercice de la représentation des travailleurs dans la SE, dans ses sociétés contrôlées ou dépendances et dans les sociétés participantes.

Sous le profil législatif, peuvent être jugés applicables les articles de la loi 20 mai 1970, n.300, concernant l'exercice de l'activité syndicale (art. 19 successifs), ainsi que la discipline de caractère contractuel contenue dans chaque accord collectif.

## Article 22

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

## Questions A, D, F

On renvoie à ce qui à été exposé dans l'art.21 de ce rapport, étant donné que les questions se rapportent au même objet.

## Question B

Points : a, b, c, d, e

Les informations et la consultation des travailleurs ne constituent pas un droit général d'information, mais elles sont plutôt prévues par des normes spécifiques. D'autre part, le système a généré des formes de contrôle syndical *ex ante* au fin d'influer *ab externo* sur les procès-verbaux décisionnelles de l'entreprise en valorisant l'emploi de procédures d'information et de consultation qui conditionnent l'exercice des pouvoirs de l'entreprise même.

Pour ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail on met en évidence que par le décret législatif 626/94, l'entrepreneur doit fixer, au moins une fois par an, une réunion dans la quelle sont examinés entre autres, la conformité des moyens de protection individuelle, les programmes d'information et la formation.

Autres hypothèses d'obligation d'information recourent dans la discipline de typologies contractuelles spécifiques, par exemple, l'art.24 décret législatif 276/03, qui prévoit l'obligation de communication de l'utilisateur aux représentations syndicales du nombre et des raisons pour lesquelles se recourt à cet instrument.

D'autre part en matière de sécurité dans le domaine des entreprises avec plus que 15 dépendants, en se référant aux observations faites du Comité européen sur l'absence de participation des travailleurs qui ne sont pas inscrit aux syndicats, on précise que :

**le représentant pour la sécurité est élu, dans les entreprises avec plus que 15 dépendants, par les travailleurs dans le domaine des représentations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, toutefois le Représentant des Travailleurs pour la Sécurité (RSL) peut être de toute façon désigné, en absence de telles représentations, entre les travailleurs mêmes.**

La négociation collective établit des formes successives où le modèle d'entreprise est limité par le droit des organisations syndicales d'être informé et de participer à un examen joint relativement aux aspects concernent l'organisation de la production, la décentralisation productive et les stratégies d'entreprise.

## Question E

Le Décret législatif 19.09.1994, n. 626, prescrit que les mesures pour la tutelle de la santé et de la sécurité des travailleurs pendant le travail soient appliquées dans tous les secteurs d'activité, publics et privés.

Une telle règle s'applique également aux communautés religieuses, au cas il' y aurait «travailleurs subordonné ou équivalents».

Le Comité Européen des Droits Sociaux, dans ses conclusions du 2003, au point « *Protection de la santé et de le sécurité* » souligne que le Représentant des Travailleurs pour la Sécurité (**RLS**) - dans les entreprises avec plus que 15 travailleurs - vient élu « par les membres de l'instances représentatives contrôlée par les syndicats », et partant les travailleurs, qui ne sont pas inscrits à des organisations syndicales, n'ont pas le droit d'intervenir à la détermination et à l'amélioration des conditions des lieux de travail.

À ce sujet on estime nécessaire préciser que l'élection des représentations syndicales - aux termes du Protocole du 23 Juillet 1993 - résultent composée par 2/3 de composantes élus entre tous les travailleurs et par 1/3 des organisations syndicales qui ont signée le CCNL.

*L'Accordo Interconfederale* du 22 juin 1995, concernant la représentation des travailleurs pour la sécurité, au point 1.2 «Procédures pour l'élection ou la désignation du représentant pour la sécurité» prévoit que, l'élection pour les Représentations Syndicales Unitaires (**RSU**), **se déroule à suffrage universel direct et à scrutin secret et viendra élu le travailleur qui a obtenu le majeure nombre de votes.**

Il convient de remarque que :

- dans le cas où le **RSU** soit opérant, le **RLS** est désigné parmi les composantes des **RSU** à leur intérieur, telle désignation sera ratifiée à l'occasion de la première assemblée des travailleurs ;
- dans le cas où le **RSU** ne soit pas opérant mais, par contre, soient opérantes les Représentations Syndicales d'Entreprise (**RSA**) des Organisations Syndicaux adhérentes aux Confédérations signataires, le **RLS** est élu par les travailleurs à leur intérieur selon les procédures déjà référées;
- en absence des représentations syndicales dans l'entreprise, le **RLS** vient élu parmi les travailleurs de l'entreprise d'après les procédures examinées.

À la suite de ce qui à été exposé apparaît évident que les travailleurs en question – même si ne sont pas inscrits à des organisations syndicales - sont protégés et interviennent activement à l'élection de son **RLS** en jouissant effectivement du droit de participer à la protection de leur santé et sécurité dans les lieu de travail.

## Article 24

Droit à la protection en cas de  
licenciement

**Question : A) B) C) D)**

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

En relation au cas de **non-conformité** de l'article 24 du précédent rapport il convient de signaler:

Licenciement pour motif justifié

La définition de motif justifié, contenue dans l'art.2119 du code civil, renvoie, dans le texte de la norme, à une cause qui ne permet pas la continuation, même temporairement, d'un rapport de travail. Attendu que la définition des raisons qui justifient le licenciement trouve sa source directement dans la loi, la liste de cas qui seraient éventuellement contenues dans les conventions collectives, ou dans un acte unilatéral de l'employeur, a une valeur d'exemplification et pas exhaustive . La pratique jurisprudentielle n'encourage pas des explication univoques, elle est plutôt marqué par une multitude de jugements, qui peuvent être difficilement catalogués, et qui sont à la fois suggérées par les exigences de cas spécifique ainsi que, bien entendu par des règles générales.

Relativement à ce sujet, on vous fournie quelqu'un des arrêts de la Court de Cassation :

- Arrêt n.7176 du 10.05.2003 – licenciement en violation à Loi n .7/63 « Défense de licenciement des travailleurs pour cause de mariage et pour ne pas avoir des raisons valables »;
- Arrêt n. 22852 du 06.12.2004 – licenciement enjoint oralement;
- Arrêt n. 23683 du 21.12.2004 – licenciement pour baisse productif de l'activité saisonnière à la suite d'une réorganisation de l'entreprise;
- Arrêt n.13194 du 09.09.2005 - licenciement pour rendement insuffisant.

Motif justifié objectif (Loi n.604/66 art.3)

En ce qui concerne la définition de motif justifié objectif, dans le cas relevé par le Comité et à propos duquel on demande d'argumenter - cet a dire le licenciement par motif justifié objectif qui se réalise pour des faits inhérents l'activité productive et l'organisation du travail e son l fonctionnement normal - la doctrine et la jurisprudence excluent que le motif justifie objectif puisse représenter un détriment pour l'entrepreneur n'emporte de quelle entité générique.

L'identification, par la loi, d'une prévalence des exigences de l'entreprise par rapport à celles du travailleur à la conservation du poste de travail, ne peut pas se traduire, donc, en l'arbitre de l'entrepreneur, mais doit être évaluée à la lumière de la nécessité de procéder à la suppression du poste ou du service auquel le salarié est affecté, ainsi que l'impossibilité de destiner le travailleur à des fonctions identiques ou équivalentes dans l'entreprise.

Partant, si la thèse que les choix, en matière de productivité et d'organisation ne sont pas discutables, en termes d'opportunité, de fait, la situation est redimensionnée par le contrôle judiciaire sur la légitimité du licenciement qui est évaluée sur la base de la réelle existence des raisons fournies par l'employeur et sur les critères de nécessité et d'effective impossibilité.

Par conséquent, on déduit que il faut exclure toutes hypothèses de licenciement pour motif justifié objectif, qui ne sont pas conditionnées par une défavorable situation conjoncturelle inhabituelle et qui se posent, par contre, comme effet du choix de l'entrepreneur, déterminée par des exigences de caractère de simple accroissement du profit.

#### Exception à la règle de juste cause ou du motif justifié

Comme il a été mis en évidence par le Comité dans ses conclusions, dans le système italien restent encore, bien que pour des hypothèses limitées, des catégories de salariés non protégées par la discipline des licenciements individuels prévues avec les garanties qui découlent par la tutelle réelle et par celle obligatoire du poste de travail. Toutefois, est évident que le choix accompli par le législateur dans les années '90, avec la discipline récente de la L.108, n'est pas réfutable dans ce contexte.

Par suite, pris acte des exceptions posées par le Comité, on peut déterminer uniquement les éléments objectifs qui marquent la distinction entre l'espèce en examen et tout autre type de travail soumis à la tutelle prévue en matière de licenciement:

*Dirigeants* : l'exclusion prévue par l'art.10, Loi 604/66 est toujours considérée légitime par la Cour Constitutionnelle en considération du caractère fiduciaire du rapport de travail ; de toute manière, on rappelle l'obligation, introduite par la Loi 108/90, qui envisage la forme écrite par le licenciement intimé au dirigeant;

*Gens de maison et athlètes professionnels* : la nature rigoureusement personnelle et de confiance du rapport de travail est le facteur essentiel d'exclusion;

*Engagement à l'essai* : explicitement exclus par l'art.10, Loi n.604/66, la période d'essai sert à vérifier l'aptitude professionnelle et si l'engagement projeté est bien conforme à leurs convenances respectives;

*Travailleurs âgés* : le licenciement *ad nutum* continue à s'appliquer uniquement aux salariés ayant atteint l'âge de 60 ans, qu'ils aient mûri la retraite de vieillesse et n'aient pas exercé l'option pour prolonger le rapport de travail jusqu'à l'atteint de l'ancienneté contributive. Donc, le fait d'être titulaire d'une pension de vieillesse ne donne pas le droit à une tutelle en matière de licenciement. Suite à l'exercice de la faculté d'option, l'employeur ne pourra jamais ordonner le licenciement à cause de l'accomplissement de la limite d'âge; dans ce cas-là, le licenciement est nul.

Pour ce qui est de l'observation au sujet de la différenciation de la période d'essai de six mois sur la base de la qualification des travailleurs, on précise que l'art.10 de la loi 604/66 (Licenciement individuels), dispose que, pour les salariés en période d'essai, la tutelle du licenciement intervient à partir du moment où l'engagement dévient définitif et, en tout cas, lorsque ils soient passés six mois du début du rapport de travail et pas six mois d'essai comme remarqué dans les « Conclusion 2003 ».

### Licenciement discriminatoire

En se referant aux observations du Comité sur les dispositions de loi relatives à l'interdiction formelle du licenciement par représailles, on signale que la tutelle ne trouve pas sa base seulement dans les principes constitutionnels de notre système, car elle est aussi établie pour les hypothèses de licenciement discriminatoire qui doivent être sanctionnées avec la nullité du recoin de l'employeur.

- L'art.15 de la loi n.300/70 prévoit la nullité des actes discriminatoires, directs à licencier un salarié ou bien à lui apportant préjudice en raison de son affiliation ou d'une activité syndicale. Ces dispositions s'appliquent aussi aux pactes et aux actes qui ont des buts de discrimination politique, religieuse, raciale, de langue ou de sex.
- L'art.4 de la loi 604/66, dispose la déclaration de nullité du licenciement discriminatoire pour raisons politiques, religieuses, syndicales, de race et de sex. La notion de « licenciement discriminatoire » renferme toutes les hypothèses d'illicite que peuvent vicier l'acte de l'employeur, y compris le licenciement par représailles, en tant que réaction à l'exercice des droits légitimes du salarié. A ce sujet un vaste nombre de cas jurisprudentiel son disponibles.

### Libertés publiques

La tutelle des libertés publiques est prévue soit par des normes constitutionnelles soit par le titre I du Statut des Travailleurs apportant des "règles sur la tutelle de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté et de l'activité syndicale dans le lieu de



travail". Le but principal que se pose le Statut de Travailler est la tutelle de la dignité des salariés vis-à-vis les « compressions » qu'ils puissent subir par l'exercice de contrôles de la part de l'employeur. Le terme « dignité » doit être entendu comme « ...condition de conscience de l'individu et de respect dans le milieu social des qualités de chaque être humain et de celles qui doivent être reconnues à l'individu en relation à ses mérites et au rôle qu'il joue ». L'art.1 marque le cadre normatif en disposant que « les travailleurs sans distinction d'opinions politiques, syndicales ou de foi religieuse, ont le droit, dans les lieux où ils prêtent leur œuvre, de manifester librement leur pensée, dans le respect des principes de la Constitution et des règles de la présent loi ». Cette disposition trouve référence dans l'art.2 de la Constitution, qui engage la République à reconnaître et à garantir les droits inviolables de l'homme, même à l'intérieur des formations sociales ou se développe sa personnalité : parmi les quelles il y a, incontestablement, le milieu de travail. Cette prévision, contenue dans l'art.8, se relie directement à l'interdiction de faire des enquêtes sur les opinions politiques, religieuses ou syndicales du travailleur ainsi que sur des questions peu remarquables pour l'évaluation de son aptitude professionnelle ; l'interdiction d'actes discriminatoires (art.15) y est fonctionnellement relie. En effet, même s'il s'agit, d'une disposition contenue dans le titre II (de la Liberté syndicale), il n'y a pas de doute que, dans la presque généralité des cas, l'acte ou le pacte discriminatoire puisse se fonder sur enquêtes conduites, par l'entrepreneur ou par les tiers, en violation des interdictions posées par le Statut des Travailleurs même.

### Charge de la preuve

L'employeur est chargé de la preuve de l'existence de la juste cause ou du motif justifié du licenciement, sur la base de l'art.5 de la loi 604/66. Dans le cas de licenciement discriminatoire, la charge de la preuve revient au salarié : de toute manière, il faut tenir compte que les amples pouvoirs instructeurs du Juge dans cette matière atténuent la portée de la disposition.

### Orientation des juges

La loi 11 mai 1990, n.108 « Discipline des licenciements individuels », dispose que le juge, avec le jugement dans lequel déclare l'inefficacité du licenciement sommé sans juste cause ou sans justifié motive, ou bien la nullité aux termes de loi, donne ordre à l'employeur - qui emploie plus que 15 travailleurs ou plus que 5, s'il s'agit d'un entrepreneur agricole - de réintégrer le travailleur dans son poste de travail. Dans le même jugement le juge dispose la mesure de l'indemnisation due au salarié par l'injuste licenciement (calculée sur la base de la rémunération globale)et aussi le versement des charges sociales et des toutes autres cotisations, du jour du licenciement jusqu'à l'effective

réintégration. Le montant de l'indemnisation ne peut pas être inférieure à cinq mensualités. Contrairement à l'observation contenue dans le Conclusion du Comité, en substitution de la réintégration dans le poste de travail, le salarié a la faculté de demander à l'employeur une indemnité de quinze mensualités de rétribution. Telle possibilité doit être exercée dans les trente jours à faire date de la publication du jugement. Donc, on est pas en condition de fournir, comme demandé, l'orientation des juges dans cette matière puisque il's agit la d'un choix qui revient exclusivement au travailleur.

## **ARTICLE 26**

**Droit à la dignité au travail**

Avec référence aux conclusions concernant le paragraphe 1 de l'art. 26, on souligne qu'au cours des dernières années, l'Italie a entrepris des actions concrètes contre les discriminations.

À ce propos, on rappelle les décrets législatifs **n. 215 du 9 juillet 2003, qui transpose la directive 2000/43/CE (concernant l'égalité du traitement entre les personnes indépendamment de la race et de l'origine ethnique)** et **n. 216 du 9 juillet 2003, qui transpose la directive 2000/78/CE (concernant l'égalité du traitement en matière d'emploi et de condition de travail)**.

Les décrets législatifs, à la lumière de ce contrôle, sont substantiellement spéculaires et décalquent la structure des directives.

En particulier, les deux mesures ont discipliné le dépassement de la distinction entre *acte* et *comportement*. En effet, le décret législatif n. 216/2003 indique, à l'art. 1, que l'égalité du traitement doit être garantie "*indépendamment de la religion, des convictions personnelles, des handicaps, de l'âge et de l'orientation sexuelle*"; il interdit, en outre, à l'art. 2, chaque forme de discrimination directe et indirecte et, au troisième alinéa, il inclut parmi les discriminations "*les harcèlements; c'est-à-dire les comportements non désirés et qui constituent un des motifs dont à l'art. 1, ayant le but ou l'effet de violer la dignité d'une personne et de créer un climat intimidateur, hostile, dégradant, humiliant et offensant.*"

Selon la disposition des deux articles il émerge, en mesure interprétative, l'égalisation des harcèlements et des harcèlements sexuels aux actes de discrimination (art. 26).

**Cette orientation a trouvé une confirmation successive et une application incisive dans le règlement italien, avec le décret législatif 30 mai 2005, n. 145, qui transpose la directive n. 72/2002/CE, dont les contenus spécifiques seront par la suite exposés.**

Les décrets ont prévu l'égalisation des comportements défavorables adoptés par l'employeur envers le travailleur et considérés comme une RÉACTION aux réclamations ou à d'autres actions, entreprises par le travailleur, visées à obtenir le respect du principe d'égalité du traitement entre hommes et femmes.

Les actes qui donnent lieu aux deux types de harcèlements sont considérés NULS si leur effet sera le licenciement; par conséquent le licenciement devra être considéré nul et le travailleur/euse devra être réintégré. (art. 3 loi 108/90).

On prévoit une sanction accessoire à la charge des sujets auteurs des discriminations qui aient remporté des adjudications publiques pour la réalisation d'ouvrages, de services ou de fournitures. Dans les deux décrets, enfin, contre les actes discriminatoires, est reconnue une tutelle juridictionnelle à travers une forme d'action civile particulièrement souple. Parmi les interventions à soutien de la tutelle prévue, il

faut signaler, en particulier, la modification de l'art. 15 de la Loi 300/70 (Statut des Travailleurs), produite avec le décret législatif n. 216/2003.

La nouvelle formulation confirme la nullité de tout acte ou pacte visant à:

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il adhère ou qu'il n'adhère pas à une association syndicale ou bien qu'il termine d'en faire partie;

- b) licencier un travailleur, le discriminer dans l'assignation des qualifications ou des fonctions, dans les déplacements, dans les mesures disciplinaires, ou de le soumettre à un quelconque préjudice à cause de son affiliation ou activité syndicale ou bien de sa participation à une grève.

Le deuxième alinéa, en particulier, précise que:

*"les dispositions dont à l'alinéa précédent s'appliquent aussi aux pactes ou aux actes directs aux fins de discrimination politique ou religieuse, de handicap, d'âge ou basée sur l'orientation sexuelle ou sur les convictions personnelles."*

Le juge peut pourvoir à l'indemnisation du dommage, même non patrimonial, et ordonner la cessation du comportement, l'annulation des effets, et, **éventuellement, la prédisposition d'un plan d'abolition des discriminations vérifiées et la publication de la mesure.**

Le juge doit tenir compte, dans la quantification du dédommagement, aussi de l'éventualité que la discrimination peut constituer une rétorsion à une action judiciaire précédente ou une réaction à un comportement du sujet visant à obtenir le respect du principe d'égalité du traitement.

On prévoit la possibilité d'actions collectives exercées par les représentations locales des organisations nationales les plus représentatives au niveau national. Les représentations locales des syndicats les plus représentatifs peuvent devenir des parties du procès, aussi dans le contentieux, en matière de discriminations.

Les actions collectives peuvent être de 2 types: en nom, pour le compte ou à soutien du sujet passif de la discrimination ou directes, dans les cas de discrimination collective, s'il n'est pas possible de déterminer les personnes lésées.

En ce qui concerne le plan proprement probatoire, soit la Directive 2000/78/CE que la Directive 2000/43/CE confirment la disposition déjà existante, sur la base de laquelle, selon les principes juridique en vigueur, l'acteur doit démontrer les faits déduits en jugement, même si en forme simplement présomptive.

Le 30 mai 2005 a été promulgué le Décret Législatif n. 145, qui transpose la Directive 2002/73/CE, « en matière d'égalité du traitement entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail. »

Ce décret législatif, qui a formellement accueilli les indications contenues dans la Directive n. 72/2002/CE, a ajouté un élément fondamental au règlement national, déjà assez détaillé en ce qui concerne la tutelle contre les discriminations de sexe sur les lieux de travail, mais insuffisant sous le profil de la tutelle des harcèlements sexuels, en remplissant un vide qui, de fait, empêchait une tutelle effective en cas de harcèlement et qui était tamponné avec des mesures adoptées seulement dans quelques réalités de travail.

En effet, avant l'introduction de cette norme, dans quelques cas les organismes publics ou privés - en majorité les Administrations Publiques - ont adopté des règlements ou des codes de conduite avec une efficacité circonscrite et limitée, nécessairement, à chaque réalité de travail.

Le Décret Législatif n. 145/2005, a uniformisé et étendu à tout le monde du travail la tutelle. À ce propos, on relève que la norme intervient soit à modifier l'idée de discrimination directe et indirecte, qu'à classifier *ex novo* les harcèlements sexuels en les insérant dans le cadre des discriminations de sexe, selon ce qui a été indiqué dans la directive communautaire.

La tutelle des harcèlements sexuels sur les lieux de travail devrait être comparée à la tutelle prévue pour les discriminations de sexe, même si non clairement spécifié dans le texte du décret législatif en examen; par conséquent elle est assujettit aux mêmes instruments juridiques et confiée aux figures de garantie, prévues par la loi.

Il s'agit, en particulier, d'utiliser toutes les procédures judiciaires et non, prévues par l'art. 8 du Décret Législatif n. 196 /2000, par l'intermédiaire de la Conseillère/ères d'égalité territorialement compétente.

Sur la base de ces procédures, si les Conseillères/ers d'égalités provinciales (compétentes pour les cas de discrimination individuelle) et régionales (compétentes en cas de discrimination collective) relèvent l'existence de discriminations elles peuvent se servir des procédures de conciliation prévues par les conventions collectives ou elles peuvent promouvoir la tentative de conciliation aux sens de l'art. 410 du code civil ou de l'art. 69 bis du Décret Législatif n. 29/1993, modifié par le Décret Législatif n. 165/2000.

Les Conseillères/ers d'égalité provinciale peuvent agir en jugement aussi sur délégation de la personne intéressée ou effectuer une intervention à soutien des jugements entrepris par les travailleuses. La/le Conseillère/er national (dans les cas d'importance nationale) et les Conseillères/ers régionales ont, par contre, le droit de promouvoir des actions en jugement autonomes de caractère collectif.

À la suite de cette intervention législative, il faut signaler que, actuellement, le bureau du Conseiller/ère national a été activé pour la création d'un système de monitoring à réaliser par la compilation en ligne par toutes les Conseillères/ers d'égalité, d'une fiche de relevé par laquelle il sera possible d'effectuer la reconnaissance numérique des dénonciations parvenues aux Bureaux territoriaux, la nature, les motifs de la discrimination signalée (par exemple: individuelle/collective; maternité, rémunération etc.), ainsi que, l'évolution de la dénonciation même (résolution en mesure conciliatoire, action positive, action en jugement etc.). Tout ceci permettra de

poser les bases pour la création d'une banque de données nationale qui permettra d'observer la consistance du phénomène des discriminations en général.

Une importante nouveauté introduite par le Décret Législatif n. 145/2005 concerne, en outre, la possibilité, pour les personnes lésées par harcèlements sexuels, d'obtenir l'indemnisation du dommage même non patrimonial.

Enfin, l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe a été étendue, du secteur du travail subordonné, aux autres formes de travail et au secteur du travail autonome.

L'interdiction est étendue aussi au champ de l'affiliation, de l'activité des organisations de travailleurs ou employeurs ou de n'importe quelle organisation dont les membres exercent une profession particulière et aux prestations distribuées par ces organisations.

On souligne, enfin, que le 31/5/2006 a été publié le décret législatif 11 avril 2006, n. 198, soi-disant **Texte Unique de coordination des normes en vigueur en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes (soi-disant Code de l'égalité des chances)**.

Afin de donner une vision plus systématique de l'apparat probatoire, on souligne que le sujet "harcelé" dans le milieu de travail a à sa disposition deux différents régimes de tutelle d'indemnisation : celui fondé sur la responsabilité contractuelle de l'employeur pour violation de l'obligation de protection ex art.2087 c.c.\* et celui plus général de la tutelle extracontractuelle, dont les références normatives sont représentées, par les articles 2043 c.c.\* et – en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur ou du commanditaire pour ses domestiques et commis - par l'art 2049c.c.<sup>12</sup>

Selon une affirmation jurisprudentielle consolidée, les deux différents titres de responsabilité sont entre eux concurrents quand le destinataire de la prétention est l'employeur et le même fait lésionnaire soit à lui-même attribuable soit à titre de non accomplissement contractuel qu'à titre d'illicite extracontractuel, puisque lésionnaire d'un droit de la personne défendu par le règlement, indépendamment du rapport de travail.

Au cas où l'action d'indemnisation soit causée par une conduite relative à d'autres subordonnés de l'entrepreneur, elle s'appuiera sur l'art.2043 c.c., dans la mesure dans laquelle la prétention d'indemnisation s'adresse au "mauvais collègue", pendant que,

---

\* **2087. Tutelle des conditions de travail.** — L'**entrepreneur** doit adopter dans l'exercice de l'entreprise les mesures qui, selon la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour défendre l'intégrité physique et la personnalité morale des **travailleurs**.

\* **2043. Indemnisation pour fait illicite.** — Un fait quelconque **dolosif** ou **fautif** qui cause aux autres un **dommage injuste**, oblige qui a commis le fait à indemniser le dommage.

<sup>12</sup> **2049. Responsabilité des employeurs et des commanditaires.** — Les **employeurs** et les **commanditaires** sont responsables des dommages apportés par le fait illicite de leurs domestiques et commis dans l'exercice des tâches auxquelles ils sont destinés.

dans la mesure dans laquelle soit impliqué aussi l'employeur, la responsabilité contractuelle et la tutelle extracontractuelle pourront revenir en jeu.

Là où, en effet, les résultats nuisibles de la conduite "harcelante" soit attribués au même entrepreneur à titre de **faute** pour manque d'adoption des justes précautions, encore une fois on souligne l'obligation de "protection" prévue par l'art.2087 c.c., pendant que, dans le cas où le fait du subordonné soit mis à sa charge aux sens de l'art.2049 c.c. (sur la thèse que le déroulement des fonctions ait au moins facilité la conduite nuisible) aussi à son égard seront mises en évidences les règles relatives à la responsabilité extracontractuelle.

Les deux formes de responsabilité s'inspirent à des principes différents, en particulier en ce qui concerne le soi-disant fardeau de la preuve, c'est-à-dire la charge de démontrer les faits sur lesquels se base le droit dont on demande la reconnaissance. En effet, pendant que pour les deux formes de responsabilité l'on doit démontrer la conduite qui a déterminé le dommage et la relation de cause effet entre conduite et dommage, la culpabilité ou le dol de l'agent, doivent être, par contre, prouvés **seulement** si on évoque la responsabilité extracontractuelle.

Dans le cas de la responsabilité contractuelle, la culpabilité est présumée, et il touche au défaillant (l'employeur) la preuve du contraire, c'est-à-dire que le non accomplissement (dans notre cas la violation de l'art. 2087 c.c.) « a été déterminé par l'impossibilité de la prestation dérivante de cause à lui non imputable" (art. 1218 c.c.) Cette règle sur la preuve rend très souvent plus convenable pour le travailleur agir contre l'employeur, en voie contractuelle, aux sens de l'art. 2087 c.c., plutôt qu'agir en voie extracontractuelle contre le même employeur ou contre le direct responsable.

Différent aussi le régime des prescriptions: décennal pour l'action *ex contractu* et quinquennal pour celle *ex delicto*.

On doit, enfin, considérer exclue la responsabilité de nature contractuelle de l'employeur, si le harcèlement a été adressé aux personnes qui ne rentrent pas dans la définition de travailleurs, aux sens de l'art. 2087 c.c., étant donné qu'il n'existe aucune obligation de type contractuel ni aucune contrainte de cette nature, entre l'employeur et la « victime » du harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les activités de prévention adoptées, elles sont de natures multiples et mises à disposition par différents organismes afin de permettre une information plus capillaire.

Par conséquent, au-delà du rôle institutionnel de la Conseillère d'Égalité, il faut signaler les activités déroulées par les organisations syndicales, parmi lesquelles doivent être signalés les nombreux guichets d'écoute et d'aide, les activités et les campagnes d'information déroulées par les Régions.



Il apparaît particulièrement intéressant, même si prévu seulement dans le secteur du travail public, le Code de conduite du Ministère du Travail, institué le 18/11/1999, adopté le 10 décembre 1999 avec Protocole d'accord signé par l'Administration et par les OO.SS.

Le code a pour but la prévention des harcèlements sexuels et, si ceux-ci se vérifient, il se pose à la garantie d'un recours immédiat et simple aux procédures convenables pour affronter le problème et en prévenir la répétition, afin de garantir un contexte de travail non compromis pas des chantages et des rétorsions conséquentes aux épisodes de harcèlements sexuels.

Jusqu'à présent on n'enregistre pas une application du même aux cas concrets, pendant que l'on doit souligner quelques initiatives entreprises pour en donner une majeure connaissance: parmi celles-ci la réalisation par *intranet* d'un guichet à disposition des subordonnés de l'Administration du Travail.

En ce qui concerne la demande d'autres informations sur les normes qui disciplinent la responsabilité civile, pénale et contractuelle, on fait présent qu'une attention particulière a été consacrée à cet argument surtout dans le cadre des différents codes disciplinaires des administrations publiques, actuellement en vigueur annexés aux contrats collectifs.

Dans le respect du principe de la gradualité et de la proportionnalité des sanctions sur la base de la gravité de la faute, et en conformité à tout ce qui a été prévu par l'art. 55 du Décret Législatif n. 165 du 2001 et successives modifications et intégrations, le type et l'entité des sanctions sont déterminés sur la base des critères généraux suivants:

- intentionnalité du comportement, degré de négligence, imprudence ou inexpérience démontrées, en considérant aussi la prévisibilité de l'événement;
- importance des violations;
- responsabilités liées à la position de travail occupée par le fonctionnaire public ;
- degré de dommage ou de danger causé à travers le comportement illégitime du subordonné, aux utilisateurs ou au tiers c'est-à-dire à l'image de l'administration et au mauvais fonctionnement qui en dérive;
- subsistance des circonstances aggravantes ou atténuantes, avec un soin particulier au comportement du travailleur, aux précédents disciplinaires au cours des deux ans, au comportement vers les utilisateurs, au concours dans la violation de plusieurs travailleurs en accord entre eux.

La récidive dans les harcèlements déjà sanctionnés au cours des deux ans de référence, comporte, dans chaque cas, une sanction de majeure gravité parmi celles prévues dans les codes de comportement.

Au subordonné responsable de plusieurs fautes accomplies avec action unique ou omission ou avec plusieurs actions ou omissions reliées entre elles et vérifiées avec un procédé unique, la sanction prévue est applicable pour la faute la plus grave si les infractions susdites sont punies avec des sanctions de différente gravité.

Dans le cas des actes, comportements ou harcèlements, même de caractère sexuel, lésionnaires de la dignité de la personne ou de violation des obligations de comportement, desquels est dérivé le mauvais fonctionnement, c'est-à-dire un dommage ou un danger à l'organisme, aux utilisateurs ou au tiers ou en cas d'actes systématiques et réitérés ou de comportements agressifs, hostiles et dénigrants qui assument les formes de violence morale ou de persécution psychologique vis-à-vis d'un autre subordonné, la sanction disciplinaire prévue est la suspension du service avec privation de la rémunération jusqu'à un maximum de 10 jours avec graduation de l'entité de la sanction sur la base des critères susdits.

La sanction disciplinaire de la suspension du service avec privation de la rémunération de 11 jours jusqu'à un maximum de 6 mois s'applique pour:

- la récidive des fautes susdites, au cours des deux ans, quand la sanction maximum ait été prescrite, ou quand les fautes prévues à l'alinéa 5 présentent des caractères de gravité particulière;
- l'exercice, à travers des actes systématiques et réitérés et des comportements agressifs hostiles et dénigrants, de formes de violence morale ou de persécution psychologique vis-à-vis d'un autre subordonné afin de lui procurer un dommage dans le domaine de travail ou même de l'exclure du contexte de travail;
- actes, comportements ou harcèlements, même de caractère sexuel, de particulière gravité qui soient lésionnaires de la dignité de la personne ;

En cas de suspension du service, le subordonné est privé de la rémunération jusqu'au dixième jour de suspension pendant que, à partir du onzième, on paie au même une indemnité égale au 50% de la rémunération de base mensuelle ainsi que les chèques du noyau familial, s'ils reviennent. La période de suspension n'est pas, dans chaque cas, calculable aux buts de l'ancienneté.

La sanction disciplinaire du licenciement avec préavis s'applique pour:

- la récidive multiple, au moins trois fois par an ou récidive, au cours des deux ans, d'une faute parmi celles prévues par les codes de comportement, qui aient comporté l'application de la sanction maximum de 6 mois de suspension du service et de la rémunération;
- la récidive au cours des deux ans, même vis-à-vis de personne différente, des actes systématiques et réitérés et des comportements agressifs hostiles et dénigrants et des formes de violence morale ou de persécution psychologique vis-à-vis d'un collègue afin de lui procurer un dommage dans le domaine du travail ou même de l'exclure du contexte du travail;
- la récidive, au cours des deux ans, des actes, des comportements ou d'harcèlements, même de caractère sexuel, qui soient lésionnaires de la dignité de la personne ;
- la condamnation passée en force de chose jugée pour un délit qui, même si commis hors du service et non relatif en voie directe au rapport de travail, n'en permette pas la continuation pour sa gravité spécifique;

La sanction disciplinaire du licenciement sans préavis s'applique pour:

- troisième récidive au cours des deux ans, dans les milieux de travail, contre subordonnés ou tiers, même pour motifs non relatifs au service;

- des délits graves commis en service ;
- les délits prévus par l'art. 3, alinéa 1 de la loi 27 mars 2001 n. 97;
- la condamnation passée en force de chose jugée quand la même provoque l'interdiction perpétuelle des bureaux publics;
- la condamnation passée en force de chose jugée pour un délit commis en service ou hors service qui, même ne concernant pas en voie directe le rapport de travail, ne permette pas la continuation pour sa gravité spécifique;
- les violations intentionnelles, même envers de tiers, d'une gravité que ne permet pas la continuation du rapport de travail, sur la base des critères établis dans les codes de comportement ;
- les codes disciplinaires et de comportement et pour la prévention des harcèlements sexuels on doit garantir la publicité maximale par affichage dans un lieu accessible à tous les subordonnés. Cette forme de publicité est péremptoire et elle ne peut pas être remplacée par d'autres.

Nous référant à la législation nationale, en ce qui concerne les discriminations morales, le phénomène du *mobbing* mérite un discours particulier.

Au cours de la dernière législature, qui s'est conclue en avril 2006, ont été présentés différents projets de loi qui tentent de parvenir à une standardisation des comportements capables de compléter le *mobbing*, avec le risque typique de la liste et des excessives rigidités pour l'impossibilité de prévoir abstraitement et *a priori* toutes les infinies et possibles conduites dans lesquelles le phénomène peut se révéler et, en même temps, pour un excès de régulation, à cause de l'existence de nombreuses dispositions - constitutionnelles et de droit civil - à la tutelle de la dignité du travailleur, et d'une riche législation antidiscriminatoire qui a substantiellement couvert beaucoup de lacunes.

Ces propositions n'ont abouti à aucun résultat positif.

Au moment, donc, en absence d'une notion juridique de *mobbing* et malgré ceci, dans la jurisprudence on assiste à une augmentation des cas: dans les sentences prévalent des définitions contenant une liste des manifestations les plus fréquentes de *mobbing*, résumables dans une idée ouverte et flexible, caractérisée, peut-être, seulement par la fréquence et par la répétitivité des comportements et de la durée au cours du temps des actions "*de mobbing*."

Le problème d'une définition cohérente et unitaire est compliqué par la constatation que le terme *mobbing* rend en même temps considérable un ensemble de comportements lésionnaires de la dignité du travailleur, comprenant soit des faits isolément conformes à la loi, soit des conduites moralement critiquables mais juridiquement neutres, soit des actes ou faits déjà interdits par la normative existante.

Après les premières interventions des juges du fond qui - en absence d'une discipline au niveau de normes primaires - ont généralement ramené les cas concrets dans la prévision de l'art. 2087 c.c., le terme est aboutit devant la Cour Suprême. Actuellement la plus influente définition et reconstruction du phénomène doit être attribuée à la Cour constitutionnelle qui, dans la sentence n. 359 du 2003, a constaté comme "*la sociologie a emprunté le terme mobbing à une branche de l'éthologie pour désigner un phénomène complexe consistant dans une série d'actes ou de comportements vexatoires, prolongés dans le temps, adressés à un travailleur de la part des composants du groupe de travail dans lequel il est inséré ou par son*

*chef, caractérisés par un but de persécution et marginalisation finalisé à l'objectif primaire d'exclure la victime du groupe. Ceci implique l'existence d'un ou de plusieurs sujets auxquels les comportements susmentionnés sont attribuables et d'un sujet passif qui soit le destinataire et la victime de ces comportements."*

L'événement du mobbing, comme il est évident, comprend souvent et dépasse les cas de destitution des propres fonctions, discrimination, harcèlements.

Dans les prononciations jurisprudentielles on assiste à une prolifération des nouveaux termes de **dommage** patrimonial et non patrimonial, qui s'ajoutent l'un à l'autre: dommage professionnel, dommage biologique, dommage moral et dommage existentiel.

## **ARTICLE 28**

Droit des représentants des travailleurs à la protection  
dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Aucune modification substantielle de l'assiette normative n'est intervenue par rapport à ce que décrit dans le rapport précédent.

Toutefois, on considère nécessaire fournir de plus amples renseignements.

Premièrement, en se référant aux **observations et aux demandes spécifiques formulées par le Comité** on remarque qu'en Italie une forme directe représentant les travailleurs dans l'entreprise n'est pas actuellement prévue et réglementée. La législation en vigueur identifie, en effet, en tant qu'organismes représentatives exclusivement les représentations syndicales, dans la typologie spécifique des représentations syndicales de l'entreprise (RSA).

Dans le passé il n'a pas toujours été ainsi. Historiquement, en effet, à défaut d'un cadre législatif de référence, des différentes formes de représentation à l'intérieur de l'entreprise se sont succédées.

Aux débuts du '900 (formalisées en 1906 par un accord syndical entre la FIOM et l'entreprise ATALA de Turin) ont été constituées les premières Commissions internes, dont les membres étaient élus à l'intérieur de listes qui pouvaient être présentées de n'importe quel groupe de travailleurs, indépendamment de l'appartenance de ces derniers à un syndicat. Après avoir été supprimées sous le régime fasciste elles ont été réintroduites pendant la période républicaine, mais ont perdue progressivement en termes d'importance (cela notamment parce privées en 1947 de tout pouvoir contractuel, avec un accord renouvelé en 1953 et ensuite à nouveau en 1966).

Cependant, depuis les années 60, de nouvelles formes de représentation unitaire de tous les travailleurs ont été imposées dans les entreprises, sans complètement tenir compte des exigences d'inscription de ces derniers au syndicat: il s'agit des Délégués d'entreprise et des Comités d'entreprise, expression de la demande de participation directe à la vie de l'entreprise provenant de la base ouvrière. En 1972, les principales sigles syndicales italiennes (CGIL, CISL et UIL) signaient le soi-disant "pacte fédératif", qui a été la première étape vers la constitution d'une seule fédération nationale, en vue de créer un seul sujet capable d'interloquer avec plus d'autorité avec la partie adverse des employeurs et avec le gouvernement. À la suite de cette entente, les délégués et les comités d'entreprise sont reconnus en tant qu'instance syndicale de base, disposant des pleins pouvoirs de négociation sur l'emploi. La rupture du pacte fédératif marque, cependant, le moment du déclin de cette forme de représentation, qui avait d'ailleurs désormais épuisé sa poussée même pour l'incapacité de réagir avec rapidité au changement progressif des processus de production et de représenter des nouvelles figures professionnelles émergentes.

En 1970 a été mis en place et lancé le Statut des travailleurs (loi 300/1970) lequel, en mettant fin à la traditionnelle neutralité du législateur républicain par rapport au phénomène des représentants des syndicats (conformément au principe de liberté absolue d'organisation syndicale), revêt au contraire une attitude promotionnelle, en favorisant

ouvertement la constitution d'instances représentatives au sein de l'entreprise. Ainsi, comme prévu à l'art. 19 du Statut, apparaissent les Représentations Syndicales de l'Entreprise – RSA – (sur lesquelles il est possible de voir plus largement ensuite), qui d'ailleurs, n'ayant pas une structure définie par la loi, se prêtent à inclure les typologies de représentation préexistantes, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions minimales demandées par l'art. 19. De ce fait, l'intervention législative ne doit pas être considérée limitative de la liberté d'organisation des travailleurs sur le lieu de travail: ceux-ci, en effet, sont de toute façon titulaires, en tant que citoyens, des libertés de réunion (art. 17 Const.) et d'association (art. 18 Const.) et, en tant que travailleurs, de la liberté d'association syndicale sur le lieu de travail (art. 14 du Statut) et du droit de se réunir en assemblée, pendant et en dehors du temps de travail, dans le premier cas en maintenant le droit à la rémunération (art. 20 du Statut). Il s'agit, au contraire, d'une intervention qui vise à rendre effective l'activité de représentation des travailleurs, en reconnaissant expressément de différents droits et facultés (permis rémunérés et non rémunérés; protection renforcée avec interdiction de transfert et répression de la conduite antisyndicale de l'employeur; droit de convoquer des assemblées et de proclamer des référendums au sein de l'entreprise; droit de prosélytisme et de collecte des contributions) aux organismes représentatifs dotés de certaines caractéristiques.

Enfin, convient de remarquer qu'en 1995 le texte original de l'art. 19 (premier alinéa) du Statut des travailleurs a fait l'objet d'une double question référendaire abrogative, l'une d'elles, plus radicale, si approuvée aurait transformé les RSA en organismes de représentation directe des travailleurs. Le texte de la norme considérée, en effet, aurait été résulté le suivant: "Des représentations syndicales d'entreprise peuvent être constituées à l'initiative des travailleurs dans chaque unité productive", en permettant ainsi à n'importe quel groupe de travailleurs, indépendamment de l'appartenance à n'importe quel sigle syndical, de constituer une RSA titulaire des avantages prévus par le titre III du Statut. Cette question, toutefois, a été rejetée, tandis que l'autre demande, plus limitée, d'abrogation a obtenu un résultat favorable, par effet de laquelle le texte en vigueur de l'art. 19 (premier alinéa) continue à reconnaître le droit de représentation dans l'entreprise exclusivement aux organismes de nature syndicale ("**Représentations syndicales de l'entreprise peuvent être constituées à l'initiative des travailleurs dans chaque unité productive dans le cadre des associations qui soient signataires de contrats collectifs de travail appliqués dans l'unité productive**").

En ce qui concerne le représentant des travailleurs pour la sécurité reportez-vous à ce qu'a été exposé dans le présent rapport conformément à l'art. 22 de la Charte Sociale Révisée.

## **Question a) – TYPOLOGIES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ET MODALITÉ DE NOMINATION**

Comme indiqué ci-dessus, le Statut des travailleurs (loi 300/1970) marque le moment où la législation italienne abandonne, envers le phénomène syndical, l'attitude de non-ingérence prise au lendemain de l'adoption de la Constitution républicaine, en réaction à l'indiscrétion qui avait caractérisé la période fasciste. Cette loi, en effet, est caractérisée pour une tendance promotionnelle, incitant la présence et l'activité des syndicats sur le lieu de travail, en raison de leur capacité de représenter les intérêts collectifs des travailleurs de manière plus efficace par rapport aux intérêts menés de ceux-ci de manière autonome et non coordonnée.

Pour ce faire, le Statut non seulement prévoit en faveur de tous les travailleurs le droit de créer des associations syndicales, d'y adhérer et d'effectuer des activités syndicales à l'intérieur du lieu de travail (art. 14), mais consacre un titre complet, le III (art.19- 35), à discipliner l'activité syndicale à l'intérieur de l'entreprise.

En premier lieu, il faut souligner comment le domaine d'application de ces dispositions se réfère au secteur privé et, plus particulièrement, aux termes de l'art. 35:

- aux entreprises industrielles et commerciales:
  - comptant plus de 15 travailleurs à l'intérieur de la même commune, sans compter la dimension d'éventuelles unités de production différentes dans lesquelles elles sont structurées;

c'est-à-dire

- à chaque siège, usine, filiale, bureau ou département employant plus de 15 travailleurs

- aux entreprises agricoles:
  - ayant plus que 5 travailleurs à l'intérieur de la même commune, sans compter la dimension d'éventuelles unités de production différentes dans lesquelles sont structurées;

c'est-à-dire

- à chaque siège, usine, filiale, bureau ou département employant plus de 5 travailleurs salariés

En outre, les conventions collectives peuvent étendre aussi aux entreprises de navigation, pour le personnel navigant, les prévisions du Statut.

Enfin, même si avec quelque différence par rapport à la discipline générale opérant pour le secteur privé, les RSA peuvent être constituées dans le secteur des administrations publiques, en application de l'art. 42 du décret législatif 165/2001 (texte unique contenant



les règles générales sur le règlement du travail sous la dépendance des administrations publiques).

En ce qui concerne les formes de représentation des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise, la loi 300/1970 prévoit à l'art. 19 la création d'organismes appropriés dénommés "représentations syndicales d'entreprises" (RSA).

Pour la création de ces organismes l'initiative des travailleurs est nécessaire, exprimée dans toutes ses formes, pour autant qu'il s'agisse d'une manifestation sans équivoque de volonté de la base des travailleurs dans ce sens. Sont considérés des actes d'initiative adéquats soit ceux formels et autonomes dérivant des travailleurs, soit les délégations ou les demandes des travailleurs mêmes aux syndicats externe. La jurisprudence a en outre considéré adéquats les actes d'initiative dérivant d'un seul travailleur même.

L'exigence de l'initiative des travailleurs est un élément essentiel, mais pas suffisante à la création d'une RSA, qui doit avoir lieu dans le cadre d'organisations syndicales dotées de caractéristiques particulières: il doit s'agir, en particulier, d'organisations signataires de conventions collectives de travail appliquées dans l'unité de production. Cette exigence est fixée par la loi pour garantir qu'il s'agisse d'une association syndicale dotée de capacité représentative effective, qui se déduit justement pas par la simple élément formelle de la signature du contrat, ou pour simple adhésion, mais dérivant de la participation effective à la négociation qui a porté à la signature de l'accord.

En ce qui concerne les modalités de création des RSA la loi n'a rien dit, et renvoi donc la définition de ces modalités aux normes que les sujets syndicaux se donnent réciproquement, en pleine autonomie d'organisation syndicale, reconnues du point de vue constitutionnelle.

À la suite de l'accord-cadre entre CGIL, CISL et UIL du 1<sup>er</sup> mars 1991, en effet, les RSA ont été supplantés presque totalement par un organisme représentatif différent: il s'agit des représentations syndicales unitaires (RSU), qui peuvent être créés dans toutes les unités de production employant plus de 15 travailleurs salariés.

Avec la signature du Protocole du 23 juillet 1993, ces organismes ont été accueillis par le Gouvernement pour le secteur public et par la Confindustria (la Confédération des entreprises) pour le secteur privé. L'Accord successif interconfédéral du 20 décembre 1993 (signé par CGIL, CISL, UIL – CONFINDUSTRIA et INTERSIND) a enfin veillé à en identifier concrètement les modalités de constitution et de fonctionnement.

Avec ces représentations nous nous trouvons en face d'un élément de grande nouveauté: d'une manière générale, les plusieurs RSA potentiellement présentes à l'intérieur de l'entreprise, en effet, sont remplacées par un seul organisme qui centralise toutes les fonctions d'abord exercées par les RSA, de façon à simplifier considérablement le système des relations industrielles dans l'entreprise, où l'employeur se trouvera, le plus souvent, devant un seul interlocuteur. Cela pour effet, surtout, de la soi-disant "clause de sauvegarde" (partie I, point 8 de l'Accord mentionné), en vertu de laquelle les associations

signataires ou de toute façon adhérentes à l'accord, même le cas échéant dans la possession des qualités requises dont à l'art. 19 du Statut pour la création d'une RSA, renoncent formellement et expressément à la faculté qui en est prévue.

Un autre élément de rupture par rapport au passé est représenté du fait que la RSU est créée par des élections à suffrage universel (ont le droit de voter tous les travailleurs qui ne sont pas à l'essai, affectés auprès de l'unité de production à la date des élections): la RSU représente, donc, tous les travailleurs de l'entreprise et pas seulement les membres des sigles syndicaux où les candidats ont été élus. Pour renforcer le lien entre la RSU et les travailleurs de l'entreprise, en garantissant la représentativité effective de la RSU sur le lieu de travail, est prévu que les élections sont valables exclusivement quand à ces dernières a participé plus de la moitié des citoyens et citoyennes ayant le droit de vote (*quorum*).

Selon les modalités de constitution, il faut distinguer ce qui se passe dans le secteur privé par rapport à ce qui se vérifie au contraire dans la fonction publique.

En se référant au secteur privé, en effet, le point 2 (partie I) de l'Accord prévoit que:

- deux tiers des sièges sont attribués par élection à suffrage universel, à scrutin secret entre des listes en concours, qui peuvent être présentées par:
  - les associations syndicales signataires de l'Accord;
  - les associations syndicales ayant souscrit le CCNL appliqué à l'intérieur de l'unité de production;
  - les associations syndicales formellement créés ayant accepté l'Accord et dont les listes soient soutenues des signatures d'au moins le 5% des travailleurs de l'entreprise ayant le droit de vote.
  
- un tiers des sièges est assigné aux listes présentées par les associations syndicales signataires du CCNL appliqué dans l'unité de production, qui procèdent à la désignation ou à l'élection des membres relatifs en proportion des voix par les mêmes obtenus dans l'élection des deux tiers.

Dans le secteur public, au contraire, la composition de la RSU est exclusivement élective. Cet organisme est prévu par l'art. 42 du Décret Législatif n° 165/2001 et régi, concrètement, par l'Accord-cadre collectif du 7 août 1998 entre les confédérations représentatives et l'ARAN (Agence pour la représentation de négociation des administrations publiques), à l'égard exclusif du personnel qui n'est pas de la direction (qui fait partie, aux fins de la négociation, dans les "secteurs"); au contraire, pour les dirigeants (qui font partie, aux fins de la négociation, dans les "zones") les accords prévus par la loi ne sont pas intervenus: par conséquent, le seul organisme de représentation pour ces travailleurs sur le lieu de travail reste celui des RSA.

Pour la création des RSU à la présentation de listes électorales concurrentes sont admises:

- les organisations syndicales représentatives (disposant d'une représentativité non inférieure à 5%, constituant la moyenne entre la donnée associative et la donnée électorale et, donc, sont admises par l'ARAN à la négociation nationale pour le secteur de la fonction publique considérée);
- les organisations syndicales qui, bien que non représentatives, soient formellement constituées et qu'elles aient adhéré aux accords ou aux conventions collectives régissant les RSU.

Pour les deux typologies d'organisation, contrairement à ce qui s'observe dans le secteur privé, il est nécessaire que les listes soient soutenues par les signatures d'un certain nombre de travailleurs (le 2% au moins dans les administrations et jusqu'à 2.000 travailleurs; l'1% - mais pas plus de 200 signatures – dans les administrations de dimensions plus importantes).

Le nombre des composants des RSU est pratiquement identique dans le secteur public (art. 4 de l'Accord-Cadre du 7 août 1998) et dans le secteur privé (partie I, point 3 de l'Accord Interconfédéral du 20 décembre 1993). La consistance de la RSU sera plus particulièrement de:

- 3 membres, pour les unités de production ou administrations comptant jusqu'à 200 salariés;
- 3 membres tous les 300 (ou fraction de 300) travailleurs, pour les unités de production ou administrations comptant entre 200 et 3000 travailleurs; pour le secteur public ces membres s'ajoutent à ceux calculés pour les administrations comptant jusqu'à 200 travailleurs;
- 3 membres tous les 500 (ou fraction de 500) travailleurs, pour les unités de production ou administrations de dimensions plus importantes, en plus du nombre dont au point précédent.

### **Question b) – DROITS, FACULTÉ ET FACILITÉS DES REPRÉSENTANTS**

Le Statut des travailleurs accorde aux dirigeants des RSA un ensemble de droits visant à garantir le bon fonctionnement de leurs activités dans l'entreprise. Il s'agit, comme déjà mentionné dans le précédent rapport, des facultés suivantes:

- 1) légitimation de convoquer les assemblées par le personnel (art. 20);
- 2) légitimation de convoquer des *référendums* concernant des matières inhérentes à l'activité syndicale (art. 21);
- 3) droit à la jouissance de congés rétribués pour l'accomplissement de leur mandat (art. 23);

- 4) droit à des congés non rétribués pour la participation à négociations syndicales ou à congrès et séminaires syndicales – à bénéficier en ajout des congés rétribués (art. 24);
- 5) droit de récolte de contributions et d'exercer le prosélytisme pour les organisations syndicales respectives à l'intérieur des lieux de travail, sans porter atteinte à la réalisation de la normale activité d'entreprise (art. 26);
- 6) droit d'obtenir un endroit adéquat pour leurs réunions, dans les entreprises au-dessous des 200 travailleurs; par contre pour celles de dimensions plus grandes un local indiqué devra être destiné en permanence à un usage commun des RSA (art. 27).

Les Accords qui ont créés les RSU, soit dans le cadre privé que dans le cadre public, ont prévu le passage de ces droits et facultés des dirigeants des RSA aux membres des RSU, en renvoient aux accords successifs entre les partenaires sociaux la définition des modalités d'attribution concrètes de ces derniers. Sur ce point la jurisprudence considère désormais unanime que la gestion de ces droits revient aux composants syndicales différents des RSU de manière disjointe, parce que seule cette orientation permet de ne pas déterminer un écrasement des associations syndicales plus faibles à l'égard des syndicaux plus forts, qui pourraient autrement imposer à majorité leur volonté à l'intérieur de l'organisme de représentation, de façon à monopoliser en effet l'exercice des droits et des libertés syndicales.

La même solution concerne aussi la détention des droits d'information, consultation et concertation, différemment prévues et visées dans l'entier *corpus* de la législation du travail (pour approfondir ce point, consulter ce qui a déjà été décrit dans le précédent rapport sur la Charte Sociale Révisée, conformément à l'**art. 21**).

Et encore, les RSA et les RSU sont titulaires d'un droit de négociation complémentaire: ces organismes sont, en effet, habilités à négocier avec la partie adverse des employeurs (secteur public ou privé) le contenu des accords passés au niveau de l'entreprise ou de chaque administration, à intégration de ce que prévu, respectivement, par les CCNL ou par les CCN de secteur pour la fonction publique.

### **Question c) – MOYENS DE PROTECTION JURIDIQUE**

En ce qui concerne les moyens de protection juridique dont les représentants des travailleurs dans l'entreprise jouissent, on rappelle, tout d'abord, la forme spécifique de tutelle visée à l'art. 28, réprimant la conduite antisyndicale de l'employeur (déjà illustrée dans le précédent rapport). Il faut souligner que selon le cas la légitimation à agir ne revient pas au travailleur, mais à l'organisme des associations syndicales intéressées, qui agit dans l'endroit où a lieu la conduite dénoncée. Exactement pour cette raison, ce moyen de tutelle concourt avec d'autres systèmes, directement activable par le travailleur intéressé.

Entre ceux-ci il faut se rappeler l'art. 22 du Statut des travailleurs, qui prévoit une interdiction pour l'employeur de transférer le dirigeant des RSA (ainsi que, actuellement, les membres des RSU), sans le certificat d'autorisation préalable de l'organisation syndicale d'appartenance. Cette forme de tutelle opère certainement lorsqu'il s'agit d'un transfert qui comporte le changement du lieu de travail; au contraire la demande du certificat d'autorisation n'est pas nécessaire lorsque le transfert s'effectue à l'intérieur de la même unité de production. Dans ce dernier cas, toutefois, il est possible que l'organisation syndicale s'active pour faire déclarer ce transfert illégitime, aux termes de l'art. 28 du Statut, qui sanctionne toute hypothèse de conduite antisyndicale de l'employeur (ce transfert, en effet, pourrait être préétabli au but de l'employeur de léser l'exercice de l'activité syndicale par les membres de la RSA ou des RSU).

L'art. 15 du Statut prévoit, en outre, l'interdiction d'actes discriminatoires à l'égard des employeurs justifiés, entre autres raisons, par l'affiliation de ces derniers à une association syndicale, par l'exercice d'activité syndicale ou par la participation à une grève. Les actes préjudiciables éventuellement activés pour ces raisons (parmi lesquels, par exemple, le licenciement, le transfert, l'attribution à une qualification spécifique ou le fait d'infliger une mesure disciplinaire) sont nuls déjà à la base. L'art. 3 de la loi 108/1990, en renforçant la protection des travailleurs, a prévu qu'au licenciement discriminatoire doit être appliquée la tutelle réelle visée à l'art. 18 du Statut des travailleurs, indépendamment des dimensions de l'entreprise. Par conséquent, dans cette hypothèse, même pour les entreprises au dessous des 15 travailleurs, le travailleur licencié devra être réintégré dans son emploi, outre le droit au remboursement des dommages-intérêts effectué par l'employeur.

La tutelle réelle, avec l'obligation de réintégration du travailleur dans l'emploi, est expressément prévue par l'art. 18 cité ci-dessus, également en cas de licenciement des dirigeants syndicaux des RSA (donc, désormais, aux membres des RSU), à la demande conjointe du travailleur et du syndicat dont le même adhère: cette conséquence résulte de la simple vérification d'illégitimité ou de nullité du licenciement, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'intention discriminatoire.

En ce qui concerne la charge de la preuve, tandis que dans le dernier cas l'employeur devra prouver la validité du licenciement, en démontrant l'existence de la juste cause ou du motif justifié (art. 5 de la loi n. 604/1966), dans l'hypothèse prévue dans l'art. 15 du Statut le travailleur devra démontrer la conduite discriminatoire de l'employeur. Par ailleurs cette discipline est modérée par les pouvoirs étendus d'instruction dont, dans ces conditions, dispose le juge. Par ailleurs en matière de licenciement discriminatoire, le décret législatif 216/2003 de transposition de la directive européenne 2000/78/CE (portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail) a modifié l'art. 15 du Statut. Dans les cas prévus par la réglementation à l'examen, impliquant également les hypothèses de discrimination fondée sur des convictions personnelles du travailleur, ce dernier peut

fournir comme preuve des éléments de fait, même de type statistique, aptes à fonder une simple présomption de l'existence de la conduite discriminatoire, en se déterminant dans cette manière un renversement partiel de charge de la preuve qui revient à l'employeur.

## ART.29

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

Dans l'intervalle temporel auquel se réfère le présent rapport, l'organisation normative concernant les licenciements collectifs ex art.24, L.223/91, modifiée par les suivantes LL.GG. n.236/93 et n.451/94, n'a pas subi de variations.

Donc, en confirmant ce que a été exposé dans la précédent relation, se renvoie au même article 29 pour la période 1999/2000.

Toutefois, pour donner un information plus exhaustive se représente ce qui suit.

## Question A

On renvoie au précédent rapport.

## Question B

points a, b, c, d

On met en évidence que, en se référant aux procédures de consultation et d'information des travailleurs, prévues par l'art.4, L.223/91, la procédure de licenciement collectif entamée avec l'accomplissement de l' obligation spécifique d'informer soit les **RSA** (Représentations Syndicales d'Entreprise) que les respectives associations de catégorie.

Telle obligation se réfère aux informations suivantes :

- de nature technique, d'organisation ou de productivité, pour lesquelles on ne peut –on pas adopter des mesure aptes à poser remède à la situation prédite et à éviter, en tout ou en partie, la déclaration de mobilité ;
- concernant les temps de réalisation du programme de mobilité;
- éventuelles mesures programmées pour faire face aux conséquences, sur le plan social, de la réalisation du programme même.

Les communications fournies par le travailleur sont à la base d'un examen ultérieur joint qui peut être proposé dans les sept jours suivants par les organisations syndicaux et par les respectives associations de catégorie.

L' intervalle temporaire pour la consultation arrive jusqu'à 45 jours, qui se réduise de la moitié dans le cas ou le nombre des travailleurs à renvoyer soit inférieur a dix.

De toute manière s'agit d'un délai ordonnateur.

Dans la phase des rencontres syndicaux peuvent être adoptée les suivantes solutions pour éviter le licenciement :

- les contrats de solidarité, prévues par la L.n . 236/93 ;
- la flexibilité de l'horaire de travail, pour gérer les prestations des travailleurs ;
- les accords que, par dérogation à l'art. 1203 c.c.,permettent d'utiliser le travailleur dans des fonctions différentes ou inférieurs .

La contravention d'une seule des phases des procédures disciplinées par la loi, y compris le non accomplissement des obligations d'information, constitue, sur le plan des sanctions, un hypothèse de « conduite antisyndical », ex art. 28 *Statuto dei Lavoratori* (L.n.300/70), en se répercutent sur le disposition final adoptée par rapport à un seul travailleur.

Le travailleur peut agir en justice pour obtenir la constatation d'inefficacité du licenciement.



## Observations

En relation aux informations sur la **RSU** (Représentations Syndicales Unitaires), formulées par le Comité européen des droits sociaux dans ses Conclusions du 2003, on remarque que l'art.4,co.2, L.300/91, requiert que la communication préventive sur le commencement des procédures de mobilité doit être réalisée aux **RSA** ( Représentations Syndicales d'Entreprise), constituées aux termes de l'art.19, L. 300/70, aux respectives associations de catégorie.

En absence des représentations en question, la communication doit être adressée aux associations de catégorie adhérentes aux confédérations plus représentatives a niveaux national.

Actuellement, quant à la représentation syndicale, dans l'entreprise peuvent être présents deux différents systèmes: la **RSA** et la **RSU**.

La **RSA** , prévues par l'art.19 L.300/70, est relative a tous les secteurs économiques et composée par les associations syndicales signataires des contrats collectifs de travail appliqués dans l'unité productive.

La constitution de la **RSA** se produit par l'initiative des travailleurs .

La loi ne prévoit pas des dispositions détaillées à ce sujet en laissant vaste liberté sur les concrètes modalités de la **RSA**.

La **RSU** prévue par l'*Accordo Interconfederale* signé entre les syndicats (CGIL,CISL,UIL) et Confindustria, du 20 décembre 1993, est applicable aux seules entreprise du secteur industriel ainsi que celles organisations d'autres secteurs qu'y adhèrent.

La constitution de les **RSU** se déroule par une procédure électorale.

Le nombre des composantes, élue par une période des trois ans, doit être proportionnel au nombre d'occupés dans l'entreprise selon la suivante proportion :

- trois composantes par unité productive qui emploie jusqu'à 200 occupés ;
- trois chaque 300 ou fraction de 300 occupés dans les unités productives jusqu' à 3.000 travailleurs ;
- sont prévues autres trois membres en plus chaque 500 ou fraction de 500 occupés dans les unités productives de dimensions majeures.

En tout cas, la négociation collective peut établir des conditions plus favorables pour ce qui concerne les limites occupationnelles sur lesquelles on calcule le nombre des composantes de la **RSU**.