



15/07/2014

RAP/RCha/ITA/13(2014)Add

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Addendum au
13^e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne
soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE

(Articles 4 et 6 pour la période
01/01/2009 – 31/12/2012)

Report enregistré par le Secrétariat le
15 juillet 2014

CYCLE 2014

Article 4

"Droit à une rémunération équitable"

§. 1

Au cours de la période de référence aucune modification du cadre normatif précédemment illustré n'est intervenue dans le cadre du présent paragraphe.

*Concernant le cas de non conformité quant au **salaire minimum**, nous rapportons ci-dessous la réponse fournie par le gouvernement italien au cours de la 124ème session du Comité Gouvernemental de la Charte Sociale Européenne, qui s'est déroulée à Strasbourg du 2 au 5 mai 2011.*

"En Italie, le principe de la rémunération minimum indispensable est édicté par la Constitution italienne, au titre de l'article 36, d'après lequel "Le travailleur a droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et en tout cas suffisante pour assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne".

Ceci étant dit, le système juridique national ne prévoit pas une quantification du salaire minimum, déléguant la définition des conditions de travail à la libre négociation entre les parties intéressées à travers les Conventions collectives nationales de chaque catégorie professionnelle.

Ces conventions, représentant le plus haut degré d'autonomie des groupes professionnels, sont mises en place à travers une relation bilatérale de nature contractuelle aussi bien en ce qui concerne l'aspect substantiel que l'aspect formel et en tant que telles, sont soumises aux règles de droit commun. Ces dernières sont signées par les organisations syndicales sectorielles et s'appliquent à tous les travailleurs appartenant au secteur en question, dans la mesure où, selon une pratique constante, la convention collective nationale de travail d'un secteur donné s'applique même aux travailleurs non inscrits aux syndicats signataires.

Les salaires minimum sont donc différents d'une convention à l'autre et, au sein d'une même convention, dépendent de la qualification ou du niveau de rémunération. Dans tous les cas, la définition du montant des salaires doit respecter l'art. 36 de la Constitution susmentionné et donc garantir au travailleur une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et en tout cas suffisante pour assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne.

L'accord interconfédéral ¹ du 15 avril 2009, en matière de réforme des organisations contractuelles, a apporté de nombreuses nouveautés par rapport au précédent accord du 23 juillet 1993 qui avait prévu, dans le cadre de la Convention collective nationale, une durée quadriennale pour ce qui concerne les aspects normatifs et biennale pour ce qui concerne le thème de la rémunération ainsi qu'un système conventionnel se basant sur deux niveaux, l'un national lié à la catégorie professionnelle, l'autre soit au sein de l'entreprise elle-même soit au sein du territoire, en fonction des pratiques déjà en place dans les différents secteurs.

¹ Par Accord interconfédéral, on entend l'accord visant à définir les règles générales concernant les travailleurs, signé par les Confédérations des travailleurs et des employeurs.

Ces nouveautés portent sur:

-la durée triennale des conventions collectives, aussi bien en ce qui concerne les aspects économiques que les aspects réglementaires, ainsi qu'un deuxième niveau de convention à l'échelle de l'entreprise ou bien du territoire, le cas échéant, en fonction de la pratique actuelle, dans le cadre de secteurs spécifiques, valable pour une durée de trois ans.

- le calcul de l'indice des prix à la consommation pour la période de trois ans, en remplacement du taux d'inflation prévisionnel, à travers un nouvel indice prévisionnel calculé sur la base de l'IPCA (l'indice des prix à la consommation harmonisé au niveau européen pour l'Italie), affranchi des variations des prix des biens énergétiques importés;

-l'application dudit indice prévisionnel à un montant de rémunération moyen se composant des minimums prévus dans les tableaux, du montant des augmentations périodiques d'ancienneté en fonction de l'ancienneté moyenne du secteur et des autres indemnités éventuelles d'un montant fixe établies par la convention collective nationale de la catégorie professionnelle.

La convention nationale a le rôle de garantir substantiellement le pouvoir d'achat des rémunérations.

L'ensemble du résultat économique de l'accord de 2009 pour le travailleur, découle de trois facteurs qui interagissent entre eux:

a) les augmentations de salaires prévus par la convention nationale;

b) l'augmentation de salaire sur la base de la convention de deuxième niveau qui sera, dans la mesure où elle est liée à des objectifs de productivité et d'efficacité, encore plus significative étant totalement ou en partie, exempte du paiement des cotisations et d'impôts;

c) la création d'un "élément de garantie" en faveur des travailleurs employés auprès d'entreprises dépourvues de convention de deuxième niveau et ne percevant pas d'autres types de rémunérations individuelles ou collectives au-delà de ce qui leur revient de par la convention nationale.

L'ensemble de ces règles contractuelles, ajoutées aux dispositions de loi en matière de rétribution, contribuent à garantir au travailleur italien le respect des deux principes fondamentaux en matière de rétribution: celui de la proportionnalité et celui de la suffisance de la rétribution.

A titre de complément d'information, il est signalé que la question du salaire minimum fait l'objet d'attention de la part du législateur, étant donné qu'un projet de loi est actuellement à l'examen du Parlement, justement sur la question des "Normes en matière d'introduction du salaire minimum inter-catégories et du salaire social, établissement de cotisations minimums à la sécurité sociale, lutte contre la dérive fiscale et introduction de l'échelle mobile".

(A ce propos, il est précisé que le projet de loi en question a expiré au terme de la législature. Le 15 avril 2013 ont été remises à Laura Boldrini, nouvelle Présidente de la Chambre, plus de 50 000 signatures en faveur d'une loi d'initiative populaire pour l'introduction d'un salaire minimum garanti en Italie).

Au vu de ce qui précède, bien que les observations du Comité méritent une évaluation attentive, nous estimons que la législation italienne contient des normes répondant aux paramètres de la Charte sociale européenne en matière de salaires minimums.

Parmi les nouveautés intervenues dans le cadre de la convention collective lors de la période de quatre ans considérée, nous signalons également le nouvel accord interconfédéral et l'accord sur la productivité signé par les partenaires sociaux.

Accord interconfédéral du 28 juin 2011, dont les points les plus qualifiants concernent les nouvelles règles en matière de représentativité syndicale et de négociation d'entreprise:

- par rapport à la représentativité syndicale les données associatives représentées par les délégations relatives aux cotisations syndicales reçues des travailleurs ont été adoptées comme base. Le nombre des délégations est certifié par l'INPS². Les données recueillies et certifiées sont pondérées par les consensus obtenus lors des élections périodiques des RSU. Les organisations syndicales, afin d'avoir le droit de prendre part aux négociations, doivent avoir une représentativité supérieure à 5% de l'ensemble des travailleurs de la catégorie à laquelle s'applique la convention collective nationale de travail;

-concernant la négociation d'entreprise, afin de réaliser un système de relations industrielles, syndicales et contractuelles en mesure d'une part de créer des conditions pour une compétitivité accrue et une productivité qui renforce le système productif et, de l'autre, de générer des emplois stables et protégés, des mesures de renforcement des conventions de deuxième niveau, plus aptes à répondre aux différentes exigences de contextes productifs spécifiques, ont été prévues. Ce genre de conventions peut aboutir, ne serait-ce que de façon expérimentale et temporaire, à des ententes qui diffèrent des réglementations liées aux conventions collectives nationales de travail (dans les limites et selon les procédures prévues par les conventions nationales elles-mêmes). Dans une situation de crise ou d'investissements significatifs, ces derniers peuvent également modifier, en attendant que les renouvellements définissent la matière au niveau de la convention nationale appliquée dans l'entreprise, les dispositions de la convention nationale régissant les prestations de travail, les horaires et l'organisation du travail; enfin, il est prévu que les conventions d'entreprise aient une validité erga omnes engageant les syndicats signataires de l'accord et opérant au sein de l'entreprise, dès lors qu'elles sont approuvées par la majorité des RSU (Représentation Syndicale Unitaire) ou des RSA (Représentation Syndicale d'Entreprise) et qu'à l'occasion de la consultation préalable des travailleurs, la majorité de ceux-ci votent en leur faveur.

² Institut national de sécurité sociale, *note du traducteur*

Accord sur la productivité du 21 novembre 2012

Cet accord, signé par les syndicats des entreprises et des travailleurs, à l'exception de la CGIL, a permis de tracer les lignes directrices pour la croissance de la productivité et de la compétitivité en Italie, dans le souci de développer un système de relations industrielles en mesure de créer les conditions pour une reprise de l'économie, de l'emploi, du bien-être social, afin de parvenir à un rééquilibrage de bilan plus durable.

Les principaux points peuvent être résumés comme suit:

- mesures structurelles d'incitation en matière fiscale et de charges sociales: les parties signataires demandent au gouvernement et au parlement de stabiliser la détaxation du salaire de productivité pour les revenus jusqu'à 40 000 euros bruts avec un impôt de 10% ainsi que la réduction du coin fiscal qui générerait à son tour une baisse de la part des prélèvements pesant sur le travail et sur les entreprises de façon disproportionnée et décourageant les investissements et l'emploi;

- relations industrielles et convention collective nationale: la convention collective nationale de travail, garante des rémunérations et des règles à l'égard de l'ensemble des travailleurs appartenant au secteur d'application de la convention, a pour objectif de sauvegarder le pouvoir d'achat des salaires, en cohérence avec les tendances économiques, le marché de l'emploi, la confrontation avec la compétitivité internationale. Elle doit en outre prévoir une nette délégation en faveur du deuxième niveau de convention en ce qui concerne les matières pouvant avoir un impact positif sur la croissance de la productivité, telles que les éléments contractuels régissant les prestations de travail, les horaires et l'organisation du travail;

- valorisation de la convention de deuxième niveau en réservant une partie des augmentations de salaire éventuellement prévus par les renouvellements des conventions collectives à la mise en place de mesures spécifiques et efficaces de hausse de la productivité, en vue de soutenir les contextes productifs des entreprises;

- représentation: on souhaite, à travers un accord, lancer la procédure pour le calcul de la représentation syndicale, en application dudit accord du 28 juin 2011;

- engagement à donner un nouvel élan à l'éducation technique professionnelle et réaliser une meilleure coordination entre les systèmes de formation publique et privée;

- négociation en vue de la productivité: la négociation collective devra être exercée en pleine autonomie sur les matières ayant un impact sur la productivité et étant actuellement régies principalement ou exclusivement par la loi. En particulier, on souhaite soumettre à la négociation le thème de l'équivalence des fonctions, de la mise à jour des compétences, de la redéfinition des horaires et de leur répartition notamment selon des modèles de flexibilité ainsi que des modalités de compatibilité

entre l'utilisation des nouvelles technologies et la protection des droits fondamentaux des travailleurs.

A titre de complément d'information, voici ci-joint quelques données publiées par l'Istat³ concernant, respectivement, les rémunérations contractuelles annuelles décaissées pour les employés à plein temps, Ensemble (Tableau 3) et aux rémunérations décaissées pour les employés à plein temps, par secteur de l'administration publique et typologie d'employé (Table 7), en ce qui concerne les Années 2005-2010.

Tableau 3 - rémunérations contractuelles annuelles décaissées pour les employés à plein temps, par convention- Total - années 2005 - 2010 (montants en euros)

REGROUPEMENTS DE CONVENTIONS	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	19 622	20 206	21 048	21 886	22 735	23 225
	20 815	21 068	21 575	22 376	22 796	23 204
	19 681	19 863	20 288	21 015	21 540	22 244
	22 431	23 026	2 642	24 285	24 782	24 601
	23 166	23 672	24 305	25 000	25 554	25 188
	22 661	23 191	23 770	24 498	25 172	24 734
	26 892	17 449	27 837	29 174	30 137	29 436
	27 505	28 127	28 402	29 919	31 000	30 110
	22 180	22 237	23 491	23 445	25 064	24 258
	21 307	21 828	22 468	23 001	23 525	23 229
	21 892	22 024	23 261	23 215	24 812	24 018
	22 058	22 114	23 359	23 314	24 922	24 121
	20 873	21 669	21 955	22 827	22 715	22 715
	24 103	24 728	25 501	26 005	26 658	27 242
	30 783	30 783	32 189	32 474	30 998	30 998
	22 135	22 513	23 438	23 901	24 415	24 418
	22 161	22 540	23 471	23 931	24 452	24 452
	20 351	20 643	21 192	21 864	21 839	22 029
	20 762	21 767	22 088	22 743	23 078	23 231
	20 290	21 245	21 506	22 347	22 245	22 245
	18 961	20 875	20 323	21 702	22 620	21 877
	25 593	27 123	27 306	27 339	30 393	29 858
	22 012	22 338	22 939	23 035	23 035	24 333
	19 040	20 476	21 222	21 600	22 042	22 320
	21 214	21 744	22 225	22 876	23 761	24 641
	17 599	17 816	18 236	19 231	19 391	19 770
	31 901	31 988	32 665	32 954	34 081	34 889
	26 514	26 774	27 476	28 151	28 912	29 567
	46 867	46 987	46 987	46 987	48 895	51 027
	25 445	25 453	26 500	26 813	27 634	27 753
	21 575	23 007	23 474	23 885	24 722	25 013
	32 580	32 531	33 048	35 839	35 281	36 058
	32721	32777	32 875	36 076	35 347	38 248
	31 701	31 723	34 126	34 360	34 874	34 874
	17 557	17 657	18 321	18 468	19 115	19 269
	17 879	18 673	18 673	19 303	19 874	19 874
	17 151	18 526	18 832	19 112	19 112	19 112
	15 293	15 436	15 436	15 989	16 847	17 031
	15 759	16 113	16 776	17 367	18 147	18 712

³ Institut national de la statistique italien, *note du traducteur*

13 456	13 700	14 459	14 656	15 359	15 741
17 887	18 341	18 917	19 874	20 273	21 457
23 501	21 344	25 386	22 854	22 854	23 040
17 171	17 487	17 487	18 357	19 529	19 342
16 493	17 132	17 454	18 482	18 654	19 136
19 981	20 529	20 992	21 822	22 308	22 800
24 304	26 921	25 638	27 862	27 519	27 575
23 223	26 297	24 586	27 174	26 764	26 827
21 526	24 270	23 936	24 224	25 007	25 117
24 359	27 436	25 708	28 488	28 022	28 129
24 408	27 542	25 760	28 541	28 077	28 184

Tableau 3 - rémunérations contractuelles annuelles décaissées pour les employés à plein temps, par convention- Total - années 2005 - 2010 (montants en euros)

REGROUPEMENTS DE CONVENTIONS	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tabac monopoles	22 424	25 250	23 547	26 296	25 848	25 950
Présidence du Conseil des Ministres	23 773	27 188	25 253	25 378	29 963	30 672
Organismes économiques non marchands	22 727	26 072	25 536	25 523	26 793	26 769
Régions et collectivités locales	20 154	22 788	21 312	23 657	23 401	23 391
Service Sanitaire National	23 312	26 387	24 625	27 276	26 976	26 986
Recherche	22 083	30 776	24 562	24 562	29 801	27 006
Education publique	24 895	28 153	26 105	29 324	28 441	28 582
Conservatoires	24 856	27 555	25 879	26 010	26 793	28 183
Ecoles	24 903	28 337	26 261	29 549	28 619	28 756
Université – non enseignants	24 779	24 746	23 192	25 596	25 344	25 333
Forces de l'ordre	31 269	31 209	32 403	32 479	32 619	33 815
Militaires – Défense	28 792	28 795	30 074	30 106	30 210	31 396
Pompiers	23 308	26 333	24 603	27 515	26 175	27 098
	20 983	22 012	22 069	23 223	23 517	23 949

Tableau 7 - rémunérations contractuelles annuelles décaissées pour les employés à plein temps, par secteur de l'administration publique et par typologie d'employé - années 2005 - 2010 (montants en euros)

CONVENTIONS/SECTEURS	2005	2006	2007	2008	2009	2010
MINISTERES						
	51 368	77 725	58 690	58 928	60 330	71 411
	21 526	24 276	23 936	24 224	25 007	25 117
	22 092	25 289	24 595	24 882	25 677	25 995
	49 090	74 371	56 135	56 368	57 750	66 135
	24 408	27 542	25 760	28 541	28 077	28 184
	25 096	28 847	24 596	27 182	26 783	27 186
	51 609	79 216	59 263	59 502	60 920	72 323
	22 424	25 250	23 647	26 296	25 848	25 950
	23 202	26 689	24 596	27 182	26 783	27 186
	54 933	87 584	63 926	64 176	65 653	66 668
	23 773	27 188	25 253	25 376	29 963	30 672
	27 983	35 347	30 478	30 618	34 785	39 010
UNIVERSITES						
	53 450	54 642	56 551	57 990	60 176	62 035
	24 779	24 746	23 192	25 596	25 344	25 333
	38 837	39 405	39 549	41 480	42 423	43 329
ECOLEES ET CONSERVATOIRES						
	44 340	62 490	49 371	49 602	50 967	61 531
	24 903	28 337	26 261	29 549	28 619	28 756
	24 666	27 555	25 879	26 010	26 793	28 183
	25 048	28 590	26 433	29 671	28 773	29 039
RECHERCHE						
	43 415	58 886	47 836	47 836	57 155	52 204
	22 083	30 776	24 562	24 562	29 801	27 066
	23 483	27 372	26 400	26 391	27 666	27 840
ORGANISMES PUBLICS NON MARCHANDS						
	55 963	83 282	63 548	63 732	65 192	73 886
	22 727	26 072	25 536	25 523	26 793	26 769
	23 483	27 372	26 400	26 391	27 666	27 840
REGIONS ET COLLECTIVITES LOCALES						
	46 365	58 663	59 313	52 007	53 833	63 692
	20 134	22 788	21 132	23 657	23 401	23 391
	20 639	23 478	22 043	24 202	23 986	24 166
SERVICE SANITAIRE NATIONAL						
	57 890	58 187	54 115	59 401	56 981	60 595
	72 832	73 130	68 369	74 692	71 775	75 719
	23 312	26 386	24 625	27 276	26 976	26 986
	32 989	35 495	33 140	36 511	35 691	36 495
MILITAIRE-DEFENSE						
	55 351	56 585	58 593	60 029	61 574	63 974
	28 792	28 795	30 074	30 106	30 210	31 396
	31 393	31 516	32 867	33 037	33 281	35 430
FORCES DE L'ORDRE						
	59 607	60 936	63 091	64 658	66 539	69 155
	31 269	31 209	32 403	32 479	32 619	33 815
	31 682	31 642	32 851	32 948	33 114	34 330

	POMPIERS					
	50 742	77 724	58 230	71 594	69 809	70 032
	23 308	26 333	24 603	27 515	26 175	27 098
	23 451	26 601	24 778	27 745	26 403	26 506
MAGISTRATS	102 244	106 926	109 726	114 820	117 760	121 340

Tableau 7 - rémunérations contractuelles annuelles décaissées pour les employés à plein temps, par secteur de l'administration publique et par typologie d'employé - années 2005 - 2010 (montants en euros)

CONVENTIONS/SECTEURS	2005	2006	2007	2008	2009	2010
NIVEAUX						
Ministères	21 526	24 276	23 936	24 224	25 007	25 117
Bureaux des contributions	24 408	27 542	25 760	28 541	28 077	28 184
Tabac monopoles	22 424	25 250	23 647	26 296	25 648	25 950
Présidence du Conseil des Ministres	23 773	27 188	25 253	25 376	29 963	30 672
Organismes économiques non marchands	22 727	26 072	25 536	25 623	26 793	26 769
Régions et collectivités locales	20 134	22 788	21 312	23 657	23 401	23 391
Service Sanitaire National	23 312	26 387	24 625	27 276	26 976	26 986
Recherche	22 083	30 776	24 562	24 562	29 801	27 066
Conservatoires	24 666	27 555	25 879	26 010	26 793	28 183
Ecoles	24 903	28 337	26 261	29 549	28 619	28 756
Université-non enseignants	24 779	24 746	23 192	25 596	25 344	25 333
Forces de l'ordre	31 269	31 200	32 403	32 479	32 619	33 815
Militaires – Défense	28 792	28 795	30 074	30 106	30 210	31 396
Pompiers	23 308	26 333	24 603	27 515	26 175	27 098
Total	24 304	26 921	25 638	27 862	27 519	27 757
DIRIGEANTS DEPENDANT DE CONVENTIONS						
	50 742	77 724	58 230	71 594	69 809	70 032
	43 415	58 886	47 836	47 836	57 155	52 204
	51 368	77 725	56 690	58 928	60 330	71 411
	46 365	58 663	59 313	52 007	53 833	63 692
	57 890	58 187	54 115	59 401	56 981	60 585
	72 832	73 130	68 369	74 692	71 775	75 719
	44 430	62 490	49 371	49 602	50 967	61 531
	52 302	78 556	59 604	59 515	61 234	69 800
	54 933	87 564	63 926	64 176	65 653	86 668
	65 519	69 118	63 543	68 106	66 439	70 859
DIRIGEANTS NE DEPENDANT PAS DE CONVENTIONS						
	59 607	60 936	63 091	64 556	66 539	69 155
	55 351	56 585	58 593	60 029	61 574	63 974
	102 244	106 928	109 728	114 820	117 760	121 340
	53 450	54 642	56 551	57 990	60 176	62 035
	59 608	61 208	63 247	65 104	67 257	69 440
	54 195	55 404	57 346	58 793	60 846	62 851
	102 244	106 928	109 728	114 820	117 760	121 340
	27 388	30 033	28 502	30 942	30 591	31 230

Source : Istat, Enquête sur les rémunérations contractuelles. Données élaborées en 2011.

Revenu moyen familial net (à l'exclusion des loyers imputés)								
Années 2003-2010 (en euros)								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
REGIONS REPARTITIONS GEOGRAPHIQUES								
Italie	26 521	27 815	27 731	28 529	29 243	29 606	29 766	29 786
Source: Istat, Enquête sur le revenu et les conditions de vie (Eu-Silc)								

Enfin, sont rapportés ci-dessous, à titre d'exemple, les tableaux indiquant les rémunérations brutes et nettes annuelles prévues par certaines conventions collectives s'appliquant aux catégories de travailleurs les plus représentatives, classées sur la base du niveau/catégorie des travailleurs.

Il est rappelé que la quasi-totalité des conventions collectives nationales de travail prévoit un tableau de rémunération se différenciant plutôt sur la base des positions des travailleurs selon différents niveaux "hiérarchiques" et d'ancienneté professionnelle, indiquant la rémunération brute pour chaque niveau de convention en question.

Conventions: Transport, logistique et expédition marchandises
Rémunération conventionnelle brute et nette pour la période du 1.1.2011 au
31.08.2011

Niveau	Qualif.	Rémunération annuelle		
		Brute	Nette	Nette mensuelle
Q	Cadres	28 353,00 €	19 723,00 €	1 408,78 €
1	Employés	25 966,00 €	18 251,00 €	1 303,64 €
2	Employés	23 848,00 €	16 952,00 €	1 210,85 €
3S	Employés ouvriers	21 555,00 €	15 556,00 €	1 111,14 €
		21 555,00 €	15 568,00 €	1 112,00 €
3J	Employés ouvriers	20 993,00 €	15 214,00 €	1 086,71 €
		20 993,00 €	15 226,00 €	1 087,57 €
4S	Employés ouvriers	19 971,00 €	14 593,00 €	1 042,35 €
		19 971,00 €	14 604,00 €	1 043,14 €
4J	ouvriers	19 223,00 €	14 148,00 €	1 010,57 €
5	ouvriers	19 058,00 €	14 048,00 €	1 003,42 €
6	ouvriers	17 805,00 €	13 284,00 €	948,85 €
6J	ouvriers	17 163,00 €	12 893,00 €	920,92 €

Salaire net moyen mensuel (200 060,00 €:13 niveaux = 15 389,23 €: 14 mensualités) = **1 099,23**
 €

Conventions: Travailleurs industrie des machines				
Rémunération conventionnelle brute et nette pour la période du 1.1.2008 au 31.12.2008				
Cat.	Qualif.	Rémunération annuelle		
		Brute	Nette	Nette mensuelle
1	ouvriers	14 964,00 €	11 406,00 €	877,38 €
2	ouvriers	16 382,00 €	12 259,00 €	943,00 €
	Employés	16 363,00 €	12 241,00 €	941,61 €
3	ouvriers	17 988,00 €	13 222,00 €	1 017,07 €
	Employés	17 967,00 €	13 203,00 €	1 015,61 €
4	ouvriers	18 731,00 €	13 667,00 €	1 051,30 €
	Employés	18 708,00 €	13 647,00 €	1 049,76 €
5	ouvriers	19 995,00 €	14 425,00 €	1 109,61 €
	Employés	19 971,00 €	14 403,00 €	1 107,92 €
5S	Employés	21 285,00 €	15 190,00 €	1 168,46 €
6	Employés	22 875,00 €	16 143,00 €	1 241,76 €
7	Employés	25 598,00 €	17 774,00 €	1 367,23 €
7Q	Employés	26 312,00 €	18 212,00 €	1 400,92 €

Salaires net moyen mensuel (185 792,00 €: 13 niveaux = 14 291,62 €: 13 mensualités) = **1 099,00 €**

§.2

Concernant le cas de non conformité quant au **repos compensatoire**, nous rapportons ci-dessous la réponse fournie par le gouvernement italien au cours de la 124ème session du Comité Gouvernemental de la Charte Sociale Européenne, qui s'est déroulée à Strasbourg du 2 au 5 mai 2011.

*La contestation émise par le Comité européen des droits sociaux se réfère en particulier à l'absence, dans le cadre de la **convention collective de l'industrie alimentaire**, d'une clause attribuant au travailleur un repos compensatoire d'une durée supérieure aux heures supplémentaires effectivement travaillées.*

Nous ne saurions tomber d'accord sur l'observation du Comité étant donné qu'au titre dudit art. 4 paragraphe 2 de la Charte sociale européenne, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent "à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de

rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers”.

Selon le "Digest de jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux", rassemblant les interprétations du Comité sur les différents articles de la Charte, le recours à un repos compensatoire des heures supplémentaires est conforme à l'art. 4, par. 2 à condition que ce congé soit d'une durée supérieure aux heures supplémentaires effectivement travaillées.

Tel que nous l'avons déjà indiqué dans le précédent rapport du gouvernement italien, la loi de référence en Italie en matière de travail supplémentaire est le décret législatif 66/2003.

L'art. 5, 5ème alinéa dudit décret, stipule que le travail supplémentaire doit être comptabilisé à part et compensé par les majorations de salaire prévues dans les conventions collectives de travail. Les conventions collectives peuvent tout de même prévoir, en alternative ou en plus des majorations de salaire, que les travailleurs puissent bénéficier de repos compensatoires.

Et en effet, justement la convention collective du secteur alimentaire, tout comme bien d'autres, donne la possibilité au travailleur de choisir entre le versement d'une majoration de salaire en contrepartie du travail supplémentaire et de bénéficier de repos compensatoires, grâce au système connu sous le nom de "compte épargne-temps". Ainsi, le principe de l'obligation de majoration du salaire ordinaire prévu par la Charte sociale s'en trouve respecté.

A simple titre d'exemple, les dispositions contenues dans les conventions collectives de travail du secteur privé de l'industrie des machines et des installations ainsi que la convention collective nationale de travail des entreprises offrant des services de télécommunication sont rapportées: "Aux travailleurs déclarant formellement ... souhaiter la conversion en repos, ne sera versée qu'une majoration globale de 50% (ou autre pourcentage conformément aux tableaux) de celle prévue en cas de travail supplémentaire". Par exemple, la Convention Collective Nationale des employés des entreprises du secteur des télécommunications établit que pour "les heures supplémentaires venant s'ajouter au compte épargne-temps, sera versée une majoration globale de 50% de celle prévue pour le travail supplémentaire..."

Au vu de ce qui précède, bien que les observations du Comité méritent une évaluation attentive, nous estimons que la législation italienne contient des normes répondant aux paramètres de la Charte sociale européenne en matière de repos compensatoires.

A ce propos, nous confirmons ce qui précède et à ce jour, aucune nouveauté n'est apparue.

Concernant la question spécifique du Comité européen des droits sociaux, de savoir si des violations liées au non paiement du travail supplémentaire ont été constatées lors de l'activité de surveillance, nous signalons ce qui suit.

Il n'est pas possible de fournir l'information requise pour l'instant. En revanche, un nouveau système opérationnel sera mis en place l'année prochaine qui donnera la possibilité d'extraire ce genre de données, qui pourront donc être fournies dans le prochain rapport.

§.3

Dans le système juridique italien, les sources de droit assurant l'égalité des rémunérations et des genres proviennent de la Charte constitutionnelle de 1948, des lois ordinaires et des règlements nationaux.

- *Au niveau constitutionnel*, sont à signaler les articles **3, 37, 51 et 117**, qui affirment respectivement que "Tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe...", "La femme qui travaille a les mêmes droits et, à égalité de travail, les mêmes rétributions que le travailleur. ». « Tous les citoyens de l'un ou de l'autre sexe peuvent accéder aux fonctions publiques et aux charges électorales dans des conditions d'égalité... » , et que «Les lois régionales enlèvent tout obstacle empêchant une complète égalité des chances entre les hommes et les femmes...».
- **Décret législatif n°198 du 11 avril 2006** "Code d'égalité des chances entre hommes et femmes" (ci-après dénommé "Code"): réaménagement des normes présentes en Italie en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations, abrogation de nombreuses lois précédentes et unification de l'ensemble de la législation en la matière en un texte unique. Ce décret s'occupe des égalités des chances entre les genres en matière de travail, de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en termes d'accès aux biens et services et leur fourniture ainsi que de l'égalité des chances dans les rapports civils et politiques.
- **Le Décret législatif n°5 du 25 janvier 2010** "Mise en œuvre de la directive 2006/54/CE relative au principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi" a modifié sur plusieurs points le **Code**, renforçant le principe anti-discriminatoire entre les genres, en le développant et

l'élargissant à tous les niveaux dans les différents domaines, notamment en matière d'emploi, de travail et de rémunération, prévoyant également des sanctions plus sévères en cas de violation desdits principes. L'objectif de la mesure est donc celui d'éviter les disparités de traitement entre hommes et femmes dans le monde de l'emploi et d'extirper toute forme de disparité et de discrimination.

Nous illustrons donc ci-dessous les principales modifications apportées par le décret législatif 5/2010 par rapport audit Code.

Le nouvel alinéa n°1 de l'art. 28 du **Code** a renforcé **l'interdiction de la discrimination en matière de salaires** déjà existante, précisant qu' "*est interdite toute discrimination, directe et indirecte, concernant tout aspect ou condition liés aux rémunérations, se rapportant à un même travail ou à un travail auquel on attribue la même valeur. Les systèmes de classement professionnel visant la définition des rémunérations doivent adopter des critères communs pour les hommes et les femmes et être élaborés de façon à éliminer toute discrimination*". En cas de violation de l'article 28, l'inobservation est punie d'une amende **de 250 euros à 1500 euros**.

La protection judiciaire contre les discriminations

Pour contrecarrer les éventuelles violations de l'interdiction de discrimination, la loi dispose des procédures de protection spécifiques, aussi bien à l'amiable que judiciaires, relevant de la responsabilité de la figure institutionnelle de la Conseillère pour l'égalité, créée avec la qualité d'officier public au niveau national, régional et provincial. De plus, les associations et organisations syndicales représentantes d'un droit ou d'un intérêt auquel il a été porté atteinte ont la possibilité de s'adresser à la justice et la protection judiciaire est non seulement reconnue aux victimes de la discrimination, mais également à ceux qui subissent un préjudice de la part de l'employeur pour avoir défendu une victime de discrimination.

A ce sujet, le Chapitre III du Livre III du Titre I du Code est consacré à la **protection judiciaire** de la personne victime de discrimination directe et indirecte ou de harcèlement, y compris sexuel.

Les articles 36-41bis font une distinction entre discrimination individuelle et discrimination collective.

Discrimination individuelle

Dans le premier cas, le I^{er} alinéa de l'art. 36 du Code, tel que modifié par le décret législatif 5/2010, régit la légitimité procédurale en reconnaissant le droit à quiconque entendant agir en justice suite à toute discrimination quant à l'accès au travail, à la promotion et à la formation professionnelle, aux conditions de travail dont la rémunération, ainsi qu'aux systèmes de retraite complémentaires collectives, et ne souhaitant pas se prévaloir des procédures de conciliation prévues par les conventions collectives, d'entamer une tentative de conciliation au titre de l'article 410 du code de procédure civile ou, respectivement de l'article 66 du décret législatif n°165 du 30 mars 2001 (tel que modifié par la loi n°183 du 4 novembre, connue sous le nom de Collegato Lavoro⁴), y compris par l'intermédiaire de la conseillère ou du conseiller pour l'égalité provincial ou régional territorialement compétent. En outre, le II^{ème} alinéa du même article autorise le travailleur ayant subi un comportement discriminatoire sur le lieu de travail, à présenter une instance auprès du Tribunal faisant office de juge du travail ou, pour les aspects soumis à sa juridiction, au tribunal administratif régional territorialement compétent, de façon directe ou en déléguant le Conseiller pour l'égalité.

Discrimination collective

Dans le deuxième cas, c'est l'art. 37 du Code qui régit l'action en justice visant la reconnaissance et l'élimination de la discrimination collective, lequel attribue une légitimité directe à agir en justice à la Conseillère ou au Conseiller régional ou encore national, bien que le travailleur garde son droit d'agir de façon autonome.

Il y a discrimination collective lorsqu'ont été mis en oeuvre des actes, des pactes ou des comportements discriminatoires, directs ou indirects, à l'égard de plusieurs personnes, même si les travailleuses et les travailleurs visés par les discriminations ne sont pas immédiatement identifiables.

⁴ La nouvelle disposition en cette matière prévoit une tentative de conciliation unique, **applicable dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public**, et dont les règles reprennent en partie celles du précédent art. 410 du code de procédure civile et en partie celles des articles 65 et 66 du décret législatif n°165 du 30 mars 2001, abrogés par ladite loi.

De même, sur la base des dispositions dudit article, en cas de discrimination collective, les Conseillères ou les Conseillers pour l'égalité, avant d'entamer une action en justice, peuvent tenter la voie de la **solution à l'amiable**, en demandant à l'auteur de la discrimination d'élaborer un plan d'élimination des discriminations constatées dans un délai maximum de 120 jours, ayant préalablement consulté, dans le cas d'une discrimination perpétrée par un employeur, les représentations syndicales ou, à défaut, les associations locales adhérant aux organisations syndicales les plus représentatives à l'échelle nationale. Si le plan est jugé à même d'éliminer les discriminations, la Conseillère ou le Conseiller pour l'égalité entame la procédure de conciliation et le procès-verbal correspondant, sous forme de copie authentique, acquiert force exécutoire à travers une ordonnance du tribunal faisant office de juge du travail.

Les Conseillères ou les Conseillers pour l'égalité, au cas où ils ne souhaiteraient pas avoir recours à la procédure de conciliation ou en cas d'échec de cette dernière, peuvent saisir le tribunal faisant office de juge du travail ou le tribunal administratif régional territorialement compétents (deuxième alinéa, art.37 du Code).

Le juge, dans la sentence par laquelle il constate les discriminations sur la base de l'instance présentée au titre du deuxième alinéa, en plus de prévoir, si cela a été demandé, la réparation du préjudice, y compris extrapatrimonial, ordonne à l'auteur de la discrimination de définir un plan d'élimination des discriminations constatées, ayant préalablement consulté, s'agissant d'un employeur, les représentations syndicales ou, à défaut, les associations locales adhérant aux organisations syndicales les plus représentatives à l'échelle nationale, ainsi que la Conseillère ou le Conseiller régional ou national. Dans la sentence, le juge établit les critères, y compris en termes de délais, à respecter dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre du plan.

Enfin, au titre du quatrième alinéa du même article, la Conseillère ou le Conseiller régional et national pour l'égalité peuvent décider **de saisir en référé le tribunal** faisant office de juge du travail ou le tribunal administratif régional territorialement compétent. Le juge saisi, dans les deux jours suivants, après avoir convoqué les parties et pris des informations sommaires, s'il juge qu'il y a bien violation telle que décrite dans l'instance, à travers une ordonnance motivée et immédiatement exécutoire, en plus de prévoir, si cela a été demandé, la réparation du préjudice, y compris extrapatrimonial, dans les limites de la preuve fournie, ordonne à l'auteur de la discrimination la cessation du comportement préjudiciable et adopte toute autre mesure à même d'éliminer les effets des discriminations constatées, dont l'obligation de définir et de mettre en place un plan d'élimination de ces dernières de la part du responsable.

Dans l'action en justice, dans les cas de discrimination, l'inversion du principe général de la charge de la preuve, selon lequel une personne dénonçant un fait illicite est tenue de le prouver, revêt une importance toute particulière, et pas seulement du point de vue strictement procédural. Selon l'art. 40 du Code, lorsque le requérant fournit des éléments de fait, extraits notamment de données de nature statistique, relatifs aux embauches, aux régimes de rémunération, à l'attribution de fonctions et de qualifications, aux mutations, à l'évolution de carrière et aux licenciements, exprimés selon des termes précis et cohérents, suffisants pour fonder la présomption de l'existence d'actes, pactes ou comportements discriminatoires en fonction du sexe, il revient au défendeur d'apporter la preuve de l'inexistence de la discrimination.

Ledit article allège ultérieurement la charge de la preuve dans la mesure où il ne requiert pas que la présomption revête un caractère grave, mais seulement que la discrimination soit fondée sur des présomptions précises et cohérentes.

Une autre nouveauté à signaler concerne le durcissement des sanctions liées à la violation des interdictions de discrimination. Les sanctions administratives pour la violation des normes en matière d'accès au travail, de **rémunération**, de conditions de travail et de prévoyance complémentaire sont plus sévères: la somme est passée d'un montant allant de 103 à 516 euros à un montant allant de 250 à 1 500 euros (art. 41 du Code); en cas d'inobservation des ordres du juge prescrits dans le cadre des procédures d'urgence contre les discriminations, ce n'est plus la sanction visée à l'art. 650 du code pénal (peine d'emprisonnement jusqu'à 3 mois ou amende jusqu'à 216 euros) qui s'applique, mais une contravention prévoyant le paiement d'une amende jusqu'à 50 000 euros ou une peine d'emprisonnement jusqu'à 6 mois (cinquième alinéa, art. 37 du Code).

Quant à l'accès aux prestations sociales, les travailleuses ont le droit de continuer à travailler jusqu'aux mêmes limites que celles prévues pour les hommes (art. 30 du Code).

Il est utile de rappeler à ce propos l'**art. 46** (Rapport sur la situation du personnel) du Code, tel que modifié par le décret législatif 5/2010, sur la base duquel les entreprises publiques et privées employant plus de cent employés sont tenues de rédiger un rapport tous les deux ans au moins sur la situation du personnel masculin et féminin dans chaque profession et portant sur la situation des embauches, de la formation, de la promotion professionnelle, des niveaux, des passages d'une catégorie ou de qualification à une autre, d'autres phénomènes de mobilité, de la mise au chômage partiel, des licenciements, des départs en préretraite et en retraite, du salaires effectivement perçu. Ce rapport est transmis

aux représentations syndicales d'entreprise et à la conseillère et au conseiller régional pour l'égalité, qui en élaborent les résultats en les transmettant à la conseillère ou au conseiller national pour l'égalité, au Ministère du Travail et des politiques sociales et au Département pour l'égalité des chances de la Présidence du Conseil des Ministres. On estime que les données des rapports prévus à l'art. 46 du Code pour l'égalité des chances entre hommes et femmes peuvent faire office de preuve statistique à même de fonder la présomption de l'existence d'un comportement discriminatoire.

La parité des salaires est l'une des composantes fondamentales de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. Pour la mesurer, on utilise "l'écart salarial de genre" (gender pay gap). L'écart est donné par la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes, exprimée en pourcentage par rapport au salaire horaire moyen des hommes et indique donc dans quelle mesure les femmes gagnent moins que les hommes.

La Commission européenne a divulgué les chiffres concernant l'écart salarial de genre au sein de l'Union européenne : la différence salariale en Europe est de 16,2%, de 5,3% en Italie. Les dernières données de 2011 affichent un écart salarial moyen au sein de l'Union européenne de 16,2% et de 5,8% en Italie.

§.4

*Concernant le cas de non conformité quant au **déla**i de préavis en cas de cessation du contrat de travail, nous rapportons ci-dessous, la réponse fournie par le gouvernement italien au cours de la 124ème session du Comité Gouvernemental de la Charte Sociale Européenne, qui s'est déroulée à Strasbourg du 2 au 5 mai 2011.*

*La période de préavis, comme nous l'avons déjà souligné dans le dernier rapport (2009) mais aussi dans la réponse orale fournie au Comité à l'occasion de l'audition qui s'est tenue à Strasbourg en 2008, est établie par les partenaires sociaux dans les conventions collectives de travail du secteur ou de la catégorie productive, selon des règles qui varient en fonction de **l'ancienneté de service et de la catégorie professionnelle d'appartenance du travailleur** et qui sont différentes d'une convention à l'autre, étant donné que cette dernière est le fruit d'une négociation. Il est donc logique que les partenaires sociaux, conscients des réelles exigences et des particularités de chaque secteur, conviennent d'un commun accord, après avoir mené les évaluations nécessaires, de la période de préavis de licenciement et de démission qu'ils auront jugée adéquate.*

En ce qui concerne les secteurs productifs indiqués par le Comité, il convient de souligner les points suivants:

- 1) *tous les délais de préavis auxquels il est fait référence sont valables pour les travailleurs ayant **déjà dépassé la période d'essai et, donc, pour les contrats de travail stables**;*
- 2) *les délais de préavis trop courts de l'avis du Comité et pointé du doigt par ce dernier, ne concernent, dans la plupart des cas, **qu'une partie** des travailleurs des secteurs pressentis.*

INDUSTRIE TEXTILE

*Par rapport à 2009, année où le dernier rapport relatif au paragraphe 4 de l'article 4 de la Charte Sociale a été présenté, la convention collective nationale de travail du **secteur de l'industrie textile a été significativement modifiée et améliorée** du point de vue des période de préavis, si l'on part du principe que établis dans la convention précédente étaient trop courtes. Sur la base des dispositions de l'article 113 de la dernière convention collective nationale de travail de la Fédération Italienne des Industriels du Textile, signé le 2 septembre 2010, les délais de préavis ne sont en effet **jamais inférieurs à un mois** et vont d'un minimum d'1 mois de préavis pour les travailleurs de **2ème, 3ème et 4ème niveau** ayant une **ancienneté de service jusqu'à 5 ans**, à un maximum de **4 mois** pour les travailleurs de **7ème et 8ème niveau** ayant **plus de 10 ans d'ancienneté de service**.*

Par rapport aux 3 cas de non conformité indiqués par le Comité, à savoir:

- 1) *une semaine de préavis ne peut pas être considérée comme un délai raisonnable pour un travailleur quel qu'il soit, qu'il ait ou non terminé les six mois d'essai;*
- 2) *2 semaines de préavis ne peuvent pas être considérées comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant plus de six mois de service;*
- 3) *un mois de préavis ne peut pas être considéré comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus de service;*

la convention collective nationale de travail de l'industrie textile signé en 2010 prévoit des délais de préavis plus longs dans tous les cas cités ci-dessus, soit:

- 1) **pour aucun travailleur une semaine de préavis;**
- 2) **de un à 4 mois de préavis pour les travailleurs ayant plus de six mois de service;**
- 3) **de un mois et demi à 3 mois de préavis pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus de service.**

Par conséquent, l'Italie EST CONFORME au paragraphe 4 de l'article 4 de la Charte Social européenne pour le secteur textile.

INDUSTRIE DES MACHINES

*Dans le **secteur de l'industrie des machines**, en revanche, la réglementation des délais de préavis est toujours la même, étant actuellement encore en vigueur la convention collective signée le 20 janvier 2008, autrement dit la même que celle qui était en vigueur à l'époque de la dernière audition. Sur la base de cette dernière les délais de préavis vont d'un **minimum de 7 jours** pour les travailleurs de **1er niveau** ayant **jusqu'à 5 ans d'ancienneté de service** à un **maximum de 4 mois** pour les travailleurs de **6ème et 7ème niveau** ayant **plus de 10 ans de service**.*

Par rapport aux 4 cas de non conformité indiqués par le Comité, à savoir:

- 1) *une semaine de préavis ne peut pas être considérée comme un délai raisonnable pour un travailleur quel qu'il soit, qu'il ait ou non terminé les six mois d'essai;*
- 2) *neuf jours de préavis ne peuvent pas être considérés comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant de cinq ans à 10 ans de service;*
- 3) *douze jours de préavis ne peuvent pas être considérés comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant plus de 14 ans de service;*
- 4) *un mois de préavis ne peut pas être considéré comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus de service;*

la convention collective nationale de travail de l'industrie des machines signé en 2008 prévoit dans certains cas des délais de préavis plus longs, à savoir:

- 1) une semaine de préavis seulement pour les travailleurs de 1er niveau (la catégorie la plus basse) ayant jusqu'à 5 ans d'ancienneté de service;*
- 2) 15 jours de préavis pour les travailleurs de 1er niveau ayant de cinq à dix ans de service; 20 jours de préavis pour les travailleurs de 2ème et 3ème niveau ayant de cinq à dix ans d'ancienneté de service et 3 mois de préavis pour les travailleurs de 6ème et 7ème niveau ayant de cinq à dix ans d'ancienneté de service et donc, toujours un préavis plus long par rapport aux neuf jours indiqués par le Comité;*
- 3) 20 jours de préavis pour les travailleurs de 1er niveau ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service; un mois de préavis pour les travailleurs de 2ème et 3ème niveau ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service; 2 mois et 15 jours de préavis pour les travailleurs de 4ème et 5ème niveau ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service; 4 mois de préavis pour les travailleurs de 6ème et 7ème niveau ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service, donc toujours un délai plus long que les douze jours indiqués par le Comité;*
- 4) 15 jours de préavis pour les travailleurs ayant cinq années ou plus d'ancienneté de service; 20 jours de préavis pour les travailleurs de 2ème et 3ème niveau ayant cinq années ou plus d'ancienneté de service; 2 mois de préavis pour les travailleurs de 4ème et 5ème niveau ayant cinq années ou plus d'ancienneté de service; 3 mois de préavis pour les travailleurs de 6ème et 7ème niveau ayant cinq années ou plus d'ancienneté de service;*

Par conséquent, L'ITALIE EST PARTIELLEMENT CONFORME POUR CE QUI EST DU PREMIER ET DU QUATRIEME POINT, TOTALEMENT CONFORME POUR CE QUI EST DU DEUXIEME ET DU TROISIEME POINT, au paragraphe 4 de l'article 4 de la Charte Sociale Européenne dans le secteur de l'industrie des machines.

Quoi qu'il en soit, il faut considérer que la convention collective nationale de travail de l'industrie des machines est une convention qui commence à dater et on peut donc espérer que la prochaine convention collective apportera des améliorations y compris du point de vue des délais de préavis, comme cela a été le cas pour la convention de l'industrie textile.

INDUSTRIE ALIMENTAIRE

*Le secteur de l'industrie alimentaire, enfin, comporte plus de cas différents que les deux autres secteurs que nous venons d'aborder, dans la mesure où les travailleurs n'y sont pas homologués mais divisés en: employés, intermédiaires et ouvriers. Sur la base des dispositions de l'art. 72 de la convention collective nationale de travail signée le 22 septembre 2009, les délais de préavis vont d'un minimum de **6 jours** pour les ouvriers ayant une **ancienneté jusqu'à 4 ans révolus** jusqu'à un maximum de 4 mois de préavis pour les employés (la catégorie professionnelle la plus élevée dans ce secteur) de **1er niveau, ayant une ancienneté de service supérieure à 10 ans révolus.***

Par rapport aux 3 cas de non conformité indiqués par le Comité, à savoir:

- 1) une semaine de préavis ne peut pas être considérée comme un délai raisonnable pour un travailleur quel qu'il soit, qu'il ait ou non terminé les six mois d'essai;*
- 2) douze jours de préavis ne peuvent pas être considérés comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant plus de 14 ans de service;*
- 3) un mois de préavis ne peut pas être considéré comme un délai raisonnable pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus de service;*

la convention collective nationale de travail de l'industrie alimentaire signée en 2009 prévoit les délais de préavis suivants:

- 1) 6 jours de préavis pour les seuls ouvriers (la catégorie la plus basse) ayant une ancienneté de service non supérieure à 4 ans; en aucun autre cas le délai de préavis est égal ou inférieur à une semaine;**
- 2) 60 jours de préavis pour les travailleurs intermédiaires ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service; 2 mois pour les employés ayant plus de 10 ans d'ancienneté de service;**
- 3) 45 jours de préavis pour les travailleurs intermédiaires ayant de cinq à 10 années d'ancienneté de service;**

A ce propos, nous confirmons ce qui précède et à ce jour, aucune nouveauté n'est apparue.

§.5

Concernant le cas de non conformité quant aux **limites aux retenues sur les salaires**, nous rapportons ci-dessous, la réponse fournie par le gouvernement italien au cours de la 124ème session du Comité Gouvernemental de la Charte Sociale Européenne, qui s'est déroulée à Strasbourg du 2 au 5 mai 2011.

Nous prenons acte des observations formulées dans les Conclusions 2010 par le Comité européen des droits sociaux à propos de l'art. 4, par. 4 et à ce sujet, tout en confirmant ce qui a déjà été illustré lors du précédent rapport du gouvernement italien, il nous semble opportun de décrire de nouveau la situation italienne en ce qui concerne cette question.

Il n'est pas inutile de rappeler à ce sujet que l'art. 36 de la Constitution italienne stipule que "Le travailleur a droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et en tout cas suffisante pour assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne".

Cette norme, qui, dans la mesure où elle provient de la Constitution, subordonne la loi ordinaire qui ne peut y déroger, doit être interprétée selon deux acceptions: l'une d'ordre positif, l'autre d'ordre négatif. En ce qui concerne la première, que la disposition constitutionnelle susmentionnée a l'effet immédiat de subordonner la loi ordinaire, la convention collective et toute autre source de réglementation en cette matière, de façon à ce que la rémunération payée ne soit pas inférieure au seuil permettant au travailleur et à sa famille de pouvoir mener une existence libre et digne.

Quant à la deuxième acception (négative), il convient de dire que si l'on se limitait au concept venant d'être exprimé plus haut, on aurait affaire à une application et à une interprétation strictement formelles de l'art. 36 de la Constitution, qui en trahiraient l'esprit, étant donné que s'il est vrai que le travailleur doit bénéficier d'une rémunération ayant les caractéristiques visées plus haut, il est tout aussi vrai que si l'Etat n'interdisait pas les interventions susceptibles de réduire ces rémunérations, les ramenant en-deçà du seuil garanti constitutionnellement, l'esprit de la norme serait, de fait, trahi.

Ceci n'est toutefois pas le cas, dans la mesure où l'art. 36 de la Constitution non seulement impose (positivement) le paiement de salaires adéquats, mais s'érige également en rempart (négatif)

contre les systèmes (tels que la saisie par ex.) qui, ayant un effet réducteur sur les salaires, risqueraient de les priver de leur fonction constitutionnelle.

Quant à l'observation du Comité européen des droits sociaux relative au fait que la législation italienne ne prévoit pas de mesures à même de garantir que la paie des salariés, déduit des éventuelles retenues, soit quand même suffisante pour assurer la subsistance de ces derniers et des personnes étant à sa charge, nous ne saurions tomber d'accord là-dessus dans la mesure où, au titre même dudit art. 4, paragraphe 5 de la Charte sociale européenne, pour garantir l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les parties s'engagent "à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et les limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales".

En outre, le Comité européen des droits sociaux, dans les Conclusions 2010, a demandé la façon dont d'autres types de dettes, tels que les impôts, les dettes à payer à l'employeur et à l'Etat sont gérés dans la pratique et la façon dont est garanti le revenu minimum aux salariés.

Comme déjà indiqué dans le précédent rapport du gouvernement italien, la loi de référence en Italie à ce sujet est représentée par le décret du président de la république n°180 du 5 janvier 1950 "Texte unique des lois en matière de saisies et de cession des paiements, salaires, et retraites des salariés des administrations publiques", et par l'art. 545 du code de procédure civile ainsi que dans certaines dispositions contenues dans des lois spéciales. Ces normes fixent des limites objectives à la saisie de créances dans le cadre de l'expropriation auprès de tiers. En outre, la loi de finances 2005 (Loi n°311/2004) a définitivement assimilé les dispositions relatives à la saisie des salaires du secteur privé à celles du secteur publique.

Le principe général prévoit que les rétributions (dont les salaires, les retraites, les allocations, etc.) ne peuvent faire l'objet de saisie que dans les limites suivantes:

1) jusqu'à concurrence d'un tiers calculé sur le montant après déduction des retenues, au titre des pensions alimentaires dues de par la loi;

2) jusqu'à concurrence d'un cinquième calculé sur le montant après déduction des retenues, au titre des dettes envers l'Etat et envers les autres organismes, sociétés et entreprises employant le débiteur, découlant de son contrat de travail;

3) jusqu'à concurrence d'un cinquième calculé sur le montant après déduction des retenues, au titre des impôts dus à l'Etat, aux provinces et aux communes étant, dès leur origine, à la charge de l'employé ou du salarié;

4) Les sommes dues par des entreprises privées au titre des salaires ou autres indemnités liées au contrat de travail y compris de licenciement, peuvent être saisies au titre des pensions alimentaires dans la mesure établie par le président du tribunal ou par un juge délégué par ce dernier.

La saisie, en cas de concours des circonstances indiquées ci-dessus, ne peut concerner plus de la moitié du montant des sommes susmentionnées.

Les autres limites contenues dans les dispositions de loi spéciales continuent à s'appliquer, indépendamment de ce qui précède.

En outre, au titre de l'art. 546 du code de procédure civile, "En cas de saisie effectuée auprès de plusieurs tiers, le débiteur peut demander la réduction proportionnelle de chaque saisie en vertu de l'art. 496⁵ ou la déclaration d'inefficacité de certaines d'entre elles, ...". La norme réglemente expressément la faculté du débiteur de demander la réduction de la saisie effectuée auprès de plusieurs tiers à travers la réduction proportionnelle de chaque saisie en vertu de l'art. 496 ou la déclaration de l'inefficacité de certaines d'entre elles.

Concernant la saisie des retraites, la Cour Constitutionnelle, par sa sentence n°506/2002 a établi l'insaisissabilité absolue "de la part de la retraite, allocation ou indemnité nécessaire à assurer au retraité des moyens de subsistance suffisants, et la saisissabilité de la part restante à raison d'un cinquième.

En application de ce principe, la jurisprudence a fait coïncider la part absolument insaisissable de la retraite avec le "revenu mensuel minimum", qui devrait garantir au retraité le "minimum vital"; ce seuil coïncide avec le montant du revenu mensuel minimum ou de la retraite sociale reconnue, égal à 467 euros mensuels environ.

A titre de complément d'information, il est également indiqué que la jurisprudence de fond a jugé qu'il incombait au Juge de l'Exécution de définir le montant saisissable de la retraite, à travers un exercice pondéré de son pouvoir d'appréciation qui tient compte aussi bien des raisons du créancier que de celles du débiteur (voir Trib. Bari, Section II, 21.03.2006).

A la lumière de ce qui précède, bien que l'on ne trouve pas dans la législation italienne de normes établissant de façon explicite le montant minimum du salaire ou de la retraite ne pouvant être saisi, nous estimons que le système est doté d'un ensemble de normes et de régimes faisant obstacle à toute attaque aux rétributions susceptibles de ramener ces dernières en-dessous du seuil minimum garantissant la subsistance du travailleur et des personnes étant à sa charge.

Au contraire, nous estimons que l'absence d'un paramètre monétaire rigide est une circonstance utile, permettant d'évaluer chaque situation selon une orientation constitutionnelle et d'empêcher une réduction excessive des moyens de subsistance des travailleurs.

Parmi les nouveautés intervenues au cours de cette période de quatre ans, il faut encore signaler une importante nouveauté en termes de saisie auprès de tiers. Introduite par le décret-loi n°16 du 2 mars 2012 (Dispositions urgentes en matière de simplifications fiscales, d'efficacité et d'amélioration des procédures de contrôle), transformé en la loi n°44/2012, qui a prévu de nouvelles limites en ce qui concerne la saisie auprès de tiers, en

⁵ Art. 496 du code de procédure civile (Réduction de la saisie): "A la demande du débiteur ou encore d'office, lorsque la valeur des biens saisis est supérieure au montant des frais et des créances visés à l'article précédent, le juge, ayant préalablement consulté le créancier saisissant et les autres créanciers étant partie à la procédure, peut disposer la réduction de la saisie".

particulier la saisie du salaire et la saisie de la retraite. La disposition de référence dans le décret-loi n°16/2012 est l'art. 3, cinquième alinéa, qui a introduit l'art. 72-ter (Limites de saisissabilité) du décret présidentiel n°602 du 29 septembre 1973 (Dispositions en matière de perception des impôts sur le revenu) qui stipule textuellement: *"Les sommes dues au titre de salaires et autres indemnités liées au contrat de travail, y compris de licenciement, peuvent être saisies par l'agent percepteur dans la mesure d'un dixième pour des montants jusqu'à 2 500 euros et d'un septième pour des montants supérieurs à 2 500 euros et ne dépassant pas 5 000 euros. Si les sommes dues au titre des salaires ou autres indemnités liées au contrat de travail, y compris de licenciement, dépassent les cinq mille euros, la mesure visée à l'article 545, quatrième alinéa du code de procédure civile continue à s'appliquer.*

A travers la directive d'Equitalia du 7 mai 2013 sur les dettes envers le trésor, de nouvelles dispositions viennent s'appliquer en matière de paiements à tempérament, rehaussant le seuil de la dette permettant d'obtenir l'échelonnement des paiements sur simple demande motivée. Equitalia a fait passer de 20 mille à 50 mille le seuil de montant permettant d'obtenir l'échelonnement automatique des paiements, sans devoir annexer de documents justifiant la situation de difficulté économique. Pour les dettes dépassant les 50 mille euros, l'échelonnement n'est accordé qu'après vérification de la situation de difficulté économique. L'agent percepteur analyse le montant de la dette et les documents illustrant la situation économique et financière du contribuable.

Sont rapportées ci-dessous, à titre de complément et d'illustration de ce qui vient d'être exposé, quelques sentences traduisant les orientations de la jurisprudence en la matière:

Tribunal de Nola, ordonnance du 2 décembre 2009 ... le critère de pondération des intérêts contraires du créancier agissant en exécution forcée et du débiteur-retraité a été défini par la Cour Constitutionnelle selon une double limite à la saisissabilité établie des retraites des débiteurs saisis: a) n'est saisissable que la part excédante par rapport à la somme nécessaire à assurer *"des moyens de subsistance suffisants"* au retraité, b) la part restante n'est saisissable qu'à raison d'un cinquième, *"conformément aux règles fixées par l'art. 545 du code de procédure civile"*, qui garantit la reconnaissance du droit à l'aide sociale afin d'assurer une existence digne à tous ceux ne disposant pas de ressources suffisantes. Il en découle que la saisie de la retraite exécutée au-delà des limites autorisées est radicalement nulle en ce qu'elle viole des normes péremptoires. La nullité est constatée d'office sans avoir besoin de recourir à une quelconque exception ou opposition de la part du débiteur saisi".

Cour Suprême de Cassation, Section III, sentence n° 6548 du 22 mars 2011: *"L'insaisissabilité partielle des retraites a été édictée dans le but de protéger l'intérêt public consistant à garantir au retraité des moyens de subsistance suffisants (art. 38 de la Constitution), objectif d'autant plus évident depuis l'entrée en vigueur de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne depuis le 1er décembre 2009 (date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne) qui, à l'art. 34, troisième alinéa, garantit la reconnaissance du droit à l'aide sociale destinée à assurer une existence digne à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes. Il en découle que la saisie de la retraite exécutée au-delà des limites autorisées est radicalement nulle en ce qu'elle viole des normes péremptoires. La nullité est constatée d'office sans avoir besoin de recourir à une quelconque exception ou opposition de la part du débiteur saisi"*. L'évaluation de l'existence et du montant de la part de retraite nécessaire à assurer au retraité des moyens de subsistance suffisants, et en tant que telle, légitimement assujettie au régime de l'insaisissabilité absolue aux seules exceptions, obligatoirement indiquées, des créances privilégiées, échoit, à défaut d'interventions du législateur à ce sujet, au juge de l'exécution.

Par conséquent, la Cassation a jugé irrépréhensible la motivation du juge du fond, qui a estimé, sur la base de l'expérience commune, le montant de 303,25 € mensuels insuffisant pour garantir les besoins primordiaux d'existence d'un retraité, compte tenu des frais indispensables d'alimentation, d'habillement et de logement. La disponibilité du logement et les consommations ordinaires d'électricité, eau et gaz, bien que dans les limites du seuil minimum pour une existence digne; soulignant que le seul paramètre de la retraite minimum doit être considéré insuffisant, dans la mesure où il répond à des exigences différentes (dont, naturellement, celles liées aux finances publiques) de celles de l'équilibre entre besoins élémentaires du débiteur et exigences de protection de la créance.

Tribunal de La Spezia, orientation du 9 novembre 2011 (les critères qu'adopteront les juges de l'exécution auprès du Tribunal de La Spezia pour la définition de la part de rémunération apte à assurer des moyens de subsistance suffisants et dont à assujettir au régime d'insaisissabilité absolue). :

A cette fin, selon le Tribunal de La Spezia:

- il est nécessaire de se référer à un paramètre de référence objectif, tel que le revenu mensuel minimum établi par l'INPS en tant que retraite minimum (la Circulaire n°16 du 2/2/2010 de l'Inps a établi, pour l'année 2010, que le revenu mensuel minimum au titre de la retraite est de 460,97 €), pour définir le seuil de somme insaisissable, tout en laissant la possibilité pour le créancier de saisir la part de revenu résiduelle selon les règles ordinaires (normalement dans la limite d'un cinquième, sauf dans le cas de créances privilégiées);
- le débiteur peut toutefois prouver que le minimum vital est en réalité supérieur à cette somme (revenu minimum au titre de la retraite de la part de l'INPS) en raison de besoins vitaux justifiés et documentés; tels que la location d'un logement (à justifier en produisant le contrat de location); la consommation d'électricité, eau et gaz, besoins

alimentaires et d'habillement (dans ce domaine l'appréciation du juge de l'exécution est suffisante);

- à défaut d'apport de ces preuves, le juge de l'exécution doit s'en tenir à la limite de 460,97 € (somme insaisissable), autorisant toujours la saisie du revenu résiduel selon les règles ordinaires (normalement, saufs dans les cas de créances privilégiés, dans la limite d'un cinquième).

ARTICLE 6

Droit de négociation collective

Paragraphe 1 et 2:

L'accord du 22-12-1998, connu sous le nom de **Pacte social pour le développement et l'emploi** (ou encore: Pacte de Noël), vient définitivement consacrer **l'institutionnalisation de la concertation sociale**, qui, de simple modalité de négociation qu'elle était, devient une véritable "méthode de partage d'objectifs" contraignante pour toutes les parties impliquées: le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs.

Notamment, au-delà des *consultations* prévues à l'accord du 1993 à l'occasion de certaines échéances (avant la présentation du DPEF¹ et de la loi de finance), le Pacte de Noël prévoit un principe général sur la base duquel le gouvernement est tenu de discuter avec les partenaires sociaux de toute initiative, y compris législative, ayant pour objet les matières prévues à l'accord.

A travers le "Pacte pour l'Italie – Contrat pour le travail" rédigé le **5 juillet 2002** et signé, du côté des organisations syndicales des travailleurs, par les seules CISL et UIL, le gouvernement et les partenaires sociaux font leurs les ambitieux objectifs, repris par le présent accord, définis pour tous les pays de l'Union européenne à l'occasion des Sommets de Lisbonne et de Barcelone, selon lesquels dynamisme économique et justice sociale doivent aller de pair. Dans l'économie du savoir, les raisons de la compétitivité et de l'inclusion sociale tendent à converger vers un objectif commun de valorisation des ressources humaines à travers, en premier lieu, l'augmentation du taux d'emplois réguliers.

Le gouvernement et les partenaires sociaux conviennent qu'une politique de revenu efficace, selon les dispositions du Protocole du 23 juillet 1993, est l'instrument principal afin de donner stabilité et force à la croissance économique, assurer la poursuite de l'équilibre des finances publiques, tout en respectant les engagements liés au Pacte de stabilité et de croissance tels qu'ils ont été définis lors du Conseil Européen de Séville, maintenir le pouvoir d'achat des salaires, atteindre l'objectif de la hausse du taux d'emploi, conformément aux décisions du Conseil Européen de Lisbonne.

Cet accord ouvre une nouvelle page dans l'histoire du système des relations syndicales désormais défini comme **dialogue social**. Avec la méthode de la *concertation sociale*, les partenaires sociaux, loin de se limiter au simple rôle de négociation de leurs propres requêtes, *participent activement* à la définition des politiques économiques et sociales de l'exécutif. Dans le *dialogue social*, en revanche, la participation des partenaires sociaux à la définition des politiques du gouvernement se limite à des *avis et recommandations* dont ce dernier *peut librement décider de tenir compte ou pas*. De plus, à la différence de la concertation sociale qui a une portée générale, s'occupant essentiellement de tous les principaux aspects des politiques économiques et sociales du gouvernement, le dialogue social reste *sectoriel et spécifique*. C'est la raison pour laquelle le rapport dialectique entre entités collectives et l'Etat est circonscrit à certains objectifs seulement, que le gouvernement se pose de façon ponctuelle.

Le Protocole sur la sécurité sociale, le travail et la compétitivité, (transposé dans la loi n°247 du 24-12-2007), conclu entre le Gouvernement et les partenaires sociaux (CGIL, CISL et UIL) le **23-7-2007** marque un bref retour à la méthode de la concertation. Toutefois, la nouvelle concertation ne représente pas un retour aux robustes accords triangulaires des années 90, qui impliquaient un

¹ Document de Programmation Economique et Financière, *note du traducteur*

échange politique-économique entre tous les acteurs concernés (Etat, syndicat et entreprises). Par le terme concertation sociale, on n'entend pas *la reconnaissance d'un pouvoir de véto du syndicat* par rapport à l'action gouvernementale, mais plutôt une méthode d'exercice du pouvoir décisionnel, appartenant en premier lieu à l'Etat, se basant sur l'implication de ceux que l'on appelle les *représentants des intérêts sociaux* – syndicats et entreprises – *se penchant* sur la recherche d'un *consensus*, afin de favoriser une plus grande cohésion sociale.

Accord-cadre interconfédéral du 22-1-2009 pour la réforme de la négociation collective.

L'Accord interconfédéral du 22-1-2009, signé par le Gouvernement et par toutes les confédérations à l'exception de CGIL, voit le jour dans une phase conjoncturelle difficile, dans laquelle les conséquences sur l'emploi de la crise économique et financière mondiale faisant rage depuis le deuxième semestre de 2008. Le nouvel accord se donne des **objectifs** portant sur le *système économique dans son ensemble*, tels que le *développement économique* et la *croissance du taux d'emploi* basée sur *l'augmentation de la productivité*, une *dynamique de rémunération efficace* et *l'amélioration des produits et des services* rendus par les administrations publiques.

Les partenaires conviennent de réaliser un nouveau système de règles, de procédures pour la négociation et la gestion de la négociation collective en remplacement du régime en vigueur.

Cet accord de 2009 ne contient aucun rappel à l'Accord de 1998, qui avait consolidé la méthode de la concertation, donnant naissance au contraire à une organisation des relations entre partenaires sociaux et Gouvernement basée sur des dynamiques différentes qui ne semblent pas suivre un schéma préétabli: il n'est plus question dorénavant de concertation sociale.

Il ne s'agit pas d'un " Protocole", c'est-à-dire un véritable pacte triangulaire impliquant le Gouvernement et les partenaires sociaux en tant que parties signataires, mais d'un véritable accord interconfédéral, n'impliquant le gouvernement qu'indirectement, lorsque les partenaires sociaux estiment nécessaires (et sollicitent) des interventions de défiscalisation et de réduction des cotisations sociales en faveur de la négociation d'entreprise.

En effet, le nouveau système de relations industrielles, sur lequel a sans aucun doute pesé la grande crise de ces dernières années, a mis l'accent sur le rôle de la négociation au niveau de l'entreprise. Cette dernière a pour mission d'intégrer la convention collective nationale de travail afin de mieux répondre aux exigences de chaque entreprise prise individuellement. Elle peut également, dans le but de gérer des situations de crises ou pour favoriser le développement économique et de l'emploi au niveau local, déroger à la convention collective nationale en ce qui concerne certains aspects économiques ou réglementaires.

Tel que l'indique **l'accord interconfédéral du 15 avril 2009** portant mise en place de l'accord-cadre, le schéma de négociation collective prévoit:

- *une convention collective nationale de travail pour chaque catégorie professionnelle d'une durée de trois ans, aussi bien en ce qui concerne les aspects réglementaires que les aspects économiques.*

- un deuxième niveau de négociation à l'échelle de l'entreprise ou en alternative et le cas échéant, selon la pratique actuelle dans certains secteurs spécifiques, à l'échelle territoriale, aboutissant à des accords valables toujours pour une durée de trois ans.

La convention collective nationale de travail de la catégorie professionnelle régit le système des relations industrielles au niveau national, territorial et au niveau de l'entreprise.

La réforme, lancée de façon *expérimentale* et dont on attend les effets à l'issue d'une période de quatre ans, remplace les règles déjà définies au paragraphe « 2. Négociation collective » du Protocole signé entre le gouvernement et les partenaires sociaux le 23 juillet 1993 portant « Politique des revenus et de l'emploi, négociation collective, politiques du travail et soutien au système productif ».

L'Accord Interconfédéral du 28 juin 2011 en matière de négociation collective et la loi de finances rectificative de 2011.

La réglementation en matière de négociation collective contenue dans l'Accord-cadre du 2009 a ensuite été *complétée*, quelques années plus tard, par un nouvel accord qui voit la participation des *seules associations des travailleurs et des employeurs* (sans le gouvernement). Elle est donc très différente de l'accord de 1993 et de l'ère des accords triangulaires, caractérisés par la participation du gouvernement en tant qu'acteur tiers de la négociation.

En effet, l'Accord interconfédéral du 28-6-2011 est signé par CONFINDUSTRIA et CGIL, CISL et UIL et vise à réaliser “ *un système de relations industrielles en mesure de créer des conditions de compétitivité et de productivité qui renforcent le système productif, l'emploi et les rémunérations*”. Le nouvel accord voit la signature unanime des trois Confédérations et constitue un acte d'une portée « historique », dans la mesure où il établit d'une part des règles sûres concernant les *acteurs, les niveaux, les délais et les contenus de la négociation collective*, parvenant d'autre part au résultat sans précédent de définir à travers un pacte les *règles en matière de représentativité* des organisations syndicales des travailleurs, introduisant un **mécanisme de contrôle de la représentativité syndicale**.

Grâce à sa validité et au consensus qu'il a trouvé auprès de l'ensemble des acteurs concernés, cet accord a été accueilli favorablement et a été jugé à même, du moins en principe, de surmonter la phase d'incertitude et d'instabilité ayant caractérisé les relations industrielles lors des dernières années.

Le contrôle de la représentativité syndicale sur la base du mécanisme défini dans l'accord vise la **légitimité de la négociation collective**, aussi bien nationale qu'au niveau de l'entreprise.

Le mécanisme défini dans l'accord oblige mutuellement les parties signataires, mais s'adresse surtout aux *employeurs*, qui s'engagent à ne pas *entrer dans des négociations* avec des syndicats n'ayant pas atteint le seuil de représentativité prévu.

En matière de **négociation collective nationale**, les critères de représentativité syndicale dans le secteur privé se réfèrent à un concept de représentation quantifiée. En effet, la mesure de la

représentativité ne se fait pas sur la base de concepts abstraits et aléatoires, bien au contraire, elle se fait sur la base de données objectives et quantifiables, qui tiennent compte d'une part du nombre d'inscrits, donc de la force du syndicat au niveau national, d'autre part de sa présence dans le milieu des entreprises et donc du caractère effectif de son action. Les critères se basent sur:

- **une donnée associative**, représentée par les délégations reçues par chaque syndicat pour le *versement des cotisations syndicales*. Le nombre des délégations est certifié par l'INPS².
- **une donnée électorale**, représentée par les *voix* obtenues par chaque syndicat lors des élections des RSU³ (qui a lieu tous les trois ans). La donnée électorale est transmise par les Confédérations syndicales au CNEL⁴.

Pour chaque organisation syndicale présente dans un secteur économique donné, la donnée électorale est *pondérée* par celle associative. Pour donner droit aux négociations, la représentativité, calculée sur la base de la combinaison des données associatives et électorales, *doit être supérieure à 5% du total des travailleurs de la catégorie* à laquelle s'applique la convention collective de travail.

Quelques mois après ledit Accord, **la loi de finance rectificative 2011** (Décret-loi 138/2011 devenu **Loi n°148 du 14-9-2011**) régit – à l'article 8- **la négociation de proximité**, s'intéressant de plus près aux compétences et à l'efficacité de la négociation collective d'entreprise.

La réglementation de l'art. 8 de la loi de finance rectificative se superpose à celle de l'accord interconfédéral. Cette mesure, en effet, place la *convention collective territoriale ou d'entreprise*, jouissant d'un grand pouvoir de réglementation, au centre du système de la négociation entre syndicats d'un côté et employeurs de l'autre. Les ententes conclues au niveau de l'entreprise peuvent *même déroger aux dispositions de la loi et aux réglementations des conventions collectives de travail*, avec pour seule limite le *respect de la Constitution*, ainsi que des contraintes découlant des normes de l'Union européenne et des conventions internationales du travail.

Tout en continuant à se référer officiellement aux ententes de l'accord interconfédéral du 28 juin 2011, les *acteurs collectifs* ayant la possibilité de conclure des contrats au niveau de l'entreprise ou territorial peuvent également se désolidariser totalement des syndicats signataires de la convention collective nationale. Ces ententes ont un caractère *contraignant pour tous les travailleurs concernés*, pourvu qu'elles aient été conclues sur la base d'un critère majoritaire.

² Institut National de Sécurité Sociale italien, *ndt*

³ Représentations syndicales unitaires, *ndt*

⁴ Conseil National de l'Économie et du Travail, *ndt*

CCNL Stipulati

ATECO

Contratti

2009

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	3
PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	3
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	15
COSTRUZIONI	3
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	21
ALBERGHI E RISTORANTI	1
TRASPORTI	12
ATTIVITÀ FINANZIARIE	1
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	14
ISTRUZIONE	2
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	5
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	8
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	1
Totale:	89

Légende :

Conventions Collectives de Travail stipulées

Agriculture, chasse et sylviculture

Pêche, pisciculture et services dédiés

Manufactures

Constructions

Commerce en gros, commerce en détail, réparation de voitures, motocycles ainsi que d'articles domestiques et personnels

Hôtels et restaurants

Transport

Activités financières

Activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises

Education

Santé et assistance sociale

Autres services publics, sociaux et personnels

Entreprises familiales ou gérées par des personnes vivant sous le même toit

2010

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	6
PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	2
ESTRAZIONE DI MINERALI	1
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	20
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1
COSTRUZIONI	5
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	6
ALBERGHI E RISTORANTI	6
TRASPORTI	12
ATTIVITÀ FINANZIARIE	4
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	1
ISTRUZIONE	5
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	1
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	9
Totale:	79

Légende :

Conventions Collectives de Travail stipulées

Agriculture, chasse et sylviculture

Pêche, pisciculture et services dédiés

Extraction des minéraux

Manufactures

Production et distribution d'énergie électrique, gaz et d'eau

Constructions

Commerce en gros, commerce en détail, réparation de voitures, motocycles ainsi que d'articles domestiques et personnels

Hôtels et restaurants

Transport

Activités financières

Activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises

Education

Santé et assistance sociale

Autres services publics, sociaux et personnels

2011

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	5
ESTRAZIONE DI MINERALI	3
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	19
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1
COSTRUZIONI	6
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	8
ALBERGHI E RISTORANTI	2
TRASPORTI	15
ATTIVITÀ FINANZIARIE	3
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	10
ISTRUZIONE	4
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	3
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	7
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3
Totale:	89

Légende :

Conventions Collectives de Travail stipulées

Agriculture, chasse et sylviculture

Extraction des minéraux

Manufactures

Production et distribution d'énergie électrique, gaz et d'eau

Constructions

Commerce en gros, commerce en détail, réparation de voitures, motocycles ainsi que d'articles domestiques et personnels

Hôtels et restaurants

Transport

Activités financières

Activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises

Education

Santé et assistance sociale

Autres services publics, sociaux et personnels

Entreprises familiales ou gérées par des personnes vivant sous le même toit

2012

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	5
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	9
COSTRUZIONI	6
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	5
ALBERGHI E RISTORANTI	1
TRASPORTI	3
ATTIVITÀ FINANZIARIE	2
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	9
ISTRUZIONE	2
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	5
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	3
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3
Totale:	53

Légende :

Conventions Collectives de Travail stipulées

Agriculture, chasse et sylviculture

Manufactures

Constructions

Commerce en gros, commerce en détail, réparation de voitures, motocycles ainsi que d'articles domestiques et personnels

Hôtels et restaurants

Transport

Activités financières

Activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises

Education

Santé et assistance sociale

Autres services publics, sociaux et personnels

Entreprises familiales ou gérées par des personnes vivant sous le même toit

ATECO	Contratti		
2013			
AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	2		
ESTRAZIONE DI MINERALI	1		
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	2		
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1		
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	3		
TRASPORTI	3		
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	2		
ISTRUZIONE	1		
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3		
Totale:	18		
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Totale Generale:</td> <td style="padding: 5px; color: red;">328</td> </tr> </table>		Totale Generale:	328
Totale Generale:	328		

Légende :

Conventions Collectives de Travail stipulées

Agriculture, chasse et sylviculture

Extraction des minéraux

Manufactures

Production et distribution d'énergie électrique, gaz et d'eau

Commerce en gros, commerce en détail, réparation de voitures, motocycles ainsi que d'articles domestiques et personnels

Transport

Activités immobilières, location, informatique, recherche, services aux entreprises

Education

Entreprises familiales ou gérées par des personnes vivant sous le même toit



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

ABRUZZO

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	34		34
Industria	56	1	57
Commercio	3		3
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	7	3	10
TOTALE	101	4	105

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Abruzzes

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques niveau d'entreprise niveau territorial Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture
Industrie
Commerce
Crédit et Assurances
Divers
Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

BASILICATA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	11		11
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie	6	4	10
TOTALE	18	4	22

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Basilicate

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques niveau d'entreprise niveau territorial Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture
Industrie
Commerce
Crédit et Assurances
Divers
Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

CALABRIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria		11	11
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie			
TOTALE		11	11

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Calabre

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

CAMPANIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	40		40
Commercio	1		1
Credito e Ass.ne	2		2
Varie	13	2	15
TOTALE	57	2	59

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Campanie

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

EMILIA ROMAGNA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	42	1	43
Industria	624	18	642
Commercio	33	2	35
Credito e Ass.ne	77	6	83
Varie	240	10	250
TOTALE	1.016	37	1.053

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Emilie-Romagne

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

FRIULI VENEZIA GIULIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	3	1	4
Industria	116	1	117
Commercio			
Credito e Ass.ne	10		10
Varie	26	3	29
TOTALE	155	5	160

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Frioul-Vénétie Julienne

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LAZIO

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	95		95
Commercio	9	1	10
Credito e Ass.ne	13	1	14
Varie	105	7	112
TOTALE	223	9	232

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Latium

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques	niveau d'entreprise	niveau territorial	Total niveau d'entreprise et territorial
Agriculture			
Industrie			
Commerce			
Crédit et Assurances			
Divers			
Total			



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LIGURIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	68		68
Commercio	7		7
Credito e Ass.ne	4		4
Varie	40	2	42
TOTALE	119	2	121

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Ligurie

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques niveau d'entreprise niveau territorial Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture
Industrie
Commerce
Crédit et Assurances
Divers
Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LOMBARDIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	19		19
Industria	1.304	15	1.319
Commercio			
Credito e Ass.ne	318	17	335
Varie	520	5	525
TOTALE	2.161	37	2.198

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Lombardie

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

MARCHE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1	1	2
Industria	84	4	88
Commercio	5	1	6
Credito e Ass.ne	6		6
Varie	26	4	30
TOTALE	122	10	132

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Marches

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

MOLISE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	14		14
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie	2	2	4
TOTALE	16	2	18

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Molise

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

PIEMONTE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	2	1	3
Industria	281	64	345
Commercio	13		13
Credito e Ass.ne	62	1	63
Varie	107	59	166
TOTALE	465	125	590

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Piémont

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

PUGLIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	32	1	33
Commercio	4		4
Credito e Ass.ne	6		6
Varie	28	2	30
TOTALE	71	3	74

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Pouilles

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

SARDEGNA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011			
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale	
Agricoltura		1	1	
Industria		11	11	
Commercio		5	5	
Credito e Ass.ne		5	5	
Varie		5	3	8
TOTALE		27	3	30

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Sardaigne

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

SICILIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura		1	1
Industria	39	6	45
Commercio	1	8	9
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	6	4	10
TOTALE	47	19	66

* Mancano i dati del Servizio Provinciale del Lavoro di Palermo.

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Sicile

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total

*Les données du Service Provincial du Travail de Palermo ne sont pas compris



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

TOSCANA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	10	4	14
Industria	213	29	242
Commercio	27		27
Credito e Ass.ne	39	5	44
Varie	93	11	104
TOTALE	382	49	431

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Toscane

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

TRENTINO ALTO ADIGE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	47		47
Commercio			
Credito e Ass.ne	3		3
Varie	26	3	29
TOTALE	76	3	79

* Mancano i dati del Servizio del Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano.

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Trentin – Haut Adige

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total

*Les données du Service du Travail de la Province autonome de Bolzano ne sont pas compris



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

UMBRIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	6		6
Industria	133		133
Commercio	2		2
Credito e Ass.ne			
Varie	39	2	41
TOTALE	180	2	182

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Ombrie

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau
Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

VALLE D'AOSTA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	8		8
Commercio			
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	4		4
TOTALE	14		14

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Vallée d'Aoste

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

VENETO

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	5		5
Industria	677	37	714
Commercio	5		5
Credito e Ass.ne	12	1	13
Varie	157	11	168
TOTALE	856	49	905

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Vénétie

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total

DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

Settori Economici	TOTALE ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	128	11	139
Industria	3.867	197	4.064
Commercio	115	8	123
Credito e Ass.ne	560	36	596
Varie	1.450	118	1.568
TOTALE	6.120	370	6.490

Légende :

Ministère du Travail et des politiques sociales

Archives des contrats collectifs de travail de II^{ème} niveau

Total Année 2011

Secteurs économiques

niveau d'entreprise

niveau territorial

Total niveau d'entreprise et territorial

Agriculture

Industrie

Commerce

Crédit et Assurances

Divers

Total

Le Protocole d'entente signé le 31 mai 2013.

A travers l'entente du 31 mai 2013, Confindustria, CGIL, CISL et UIL ont souhaité mettre en œuvre l'accord du 28 juin 2011 en matière de représentation et de représentativité dans le cadre de l'élaboration des Conventions Collectives Nationales de Travail.

Quant aux principes en matière de *calcul de la représentativité*, définis par le Protocole, en voici les critères principaux:

- La représentativité des organisations syndicales est calculée sur la base de la donnée associative (nombre de délégations) et de la donnée électorale (voix obtenues lors des élections des RSU)
(voir première partie, point 1);
- La pondération des deux données est effectuée en calculant la moyenne simple « chacune des données comptant à 50% » (voir première partie, point 5);
- Réglementation des RSU (voir première partie, point 6);
 - passage à un système entièrement électoral avec vote à la proportionnelle;
 - confirmation de l'engagement du Protocole de 1993 à ne pas constituer de RSA⁵;
 - renouvellement des RSU en fin de mandat dans un délai de six mois;
 - déchéance des membres de la RSU en cas de changement d'appartenance syndicale et remplacement de ces derniers par les premiers parmi les non-élus ;
 - en cas de présence d'une RSA, le passage à une RSU ne pourra se faire qu'en accord avec les Fédérations adhérant aux Confédérations signataires de l'entente.

Sur le thème de la *titularité du respect des conditions requises et de l'efficacité de la négociation*, les principes peuvent être résumés comme suit:

- Les Fédérations des Organisations Syndicales signataires du présent accord auront accès à la négociation collective nationale à condition d'avoir une représentativité, dans le cadre de l'application de la convention collective nationale de travail, non inférieure à 5% (voir deuxième partie, point 1).
- Les Fédérations sectorielles décideront – pour chaque convention collective nationale de travail - des modalités de définition de la plateforme et de la délégation chargée de la négociation ainsi que de ses attributions à travers un règlement interne. Dans le cas où l'on n'obtiendrait pas de plateforme unitaire, la partie « employeurs » fera en sorte, pour chaque secteur, que la négociation soit mise en place sur la base d'une plateforme présentée par des organisations syndicales ayant atteint dans l'ensemble un niveau de représentativité d'au moins 50% + 1 dans leurs secteurs respectifs (voir deuxième partie, point 2).
- Les conventions collectives nationales de travail, une fois formellement signées par des organisations syndicales ayant une représentativité d'au moins 50% + 1, après consultation certifiée préalable des travailleuses et des travailleurs à la majorité simple – dont les modalités seront établies pour chaque convention séparément – seront efficaces et contraignantes (voir deuxième partie, point 3).

⁵ Représentations syndicales d'entreprise, *ndt*

- La signature formelle de l'accord constituera un acte contraignant pour les deux parties, qui s'engagent à appliquer les accords venant d'être conclus et de ne pas promouvoir d'initiatives allant dans le sens inverse (cfr. Deuxième partie, point 4).
- Les conventions collectives pleinement contraignantes devront prévoir des clauses et/ou des procédures de gel conciliation des conflits afin de garantir le caractère obligatoire des engagements pris (voir deuxième partie, point 5).
- Enfin, les parties signataires s'engagent à faire respecter les principes convenus également par toutes leurs émanations territoriales et entrepreneuriales et, à cette fin, s'engagent à veiller à la bonne application de ces principes et à convenir des modalités pour le règlement des litiges qui pourraient découler de leur application concrète.

L'abandon de la méthode de la concertation sociale dans le cadre des négociations en vue de la nouvelle réforme du marché du travail de 2012.

La réforme remet en question plusieurs aspects de la réglementation en matière de travail, se focalisant sur la flexibilité à l'embauche ainsi que sur les typologies contractuelles, les amortisseurs sociaux et la flexibilité des licenciements.

La loi de réforme marque l'abandon définitif de la méthode de la concertation. Même si les négociations voient une forte implication des partenaires sociaux, la méthode suivie est conforme au modèle du **dialogue social**, qui voit le parlement dans la position *d'interlocuteur privilégié et unique du gouvernement*. Les syndicats sont *informés et consultés*, mais le gouvernement précise "qu'à aucun de ces partenaires n'est reconnu un *droit de veto*", autrement dit de conditionner unilatéralement le résultat final.

Par conséquent, les négociations *n'aboutissent pas* à la signature d'un accord triangulaire – typique de la concertation sociale – mais à un procès-verbal qui ne fait que représenter les différentes positions des partenaires sociaux.

La négociation collective dans la fonction publique.

Le décret législatif 165/2001 représente aujourd'hui le texte de loi de référence en matière de réglementation de la fonction publique et du travail dans les administrations publiques. Le **Titre III** de cette mesure, notamment, est consacré à la *négociation collective* et à la *représentativité syndicale* (art. 40-50 Décret législatif 165/ 2001).

La réglementation du travail dans le secteur des administrations publiques et, en particulier, la négociation collective ont également récemment connu une série d'importantes réformes.

En effet, la **Loi n°15 du 4 mars 2009**, a donné pour mission au gouvernement de réformer la réglementation du travail dans la fonction publique sous le signe d'une plus grande convergence des cadres réglementaires en matière de travail du secteur public avec ceux du secteur privé (notamment en ce qui concerne le système des relations syndicales). L'un des domaines d'intervention attribué à l'exécutif porte précisément sur la négociation collective, nationale et complémentaire, ainsi que sur la fonctionnalité des administrations publiques, avec une attention toute particulière pour les procédures de négociation, qui demandent à être réaménagées et alignées sur celles du secteur privé.

Cette mission s'est traduite par le **Décret Législatif n°150 du 27-10-2009**, connu sous le nom de réforme Brunetta, destinée à révolutionner le fonctionnement de l'administration italienne.

La négociation nationale se fonde principalement sur les conventions collectives sectorielles. Elle implique une structuration de l'administration publique par secteurs d'activité, définis à travers des accords spéciaux entre l'ARAN et les confédérations syndicales les plus représentatives. Ces conventions sont établies par l'ARAN, en ce qui concerne le partenaire public et par les *organisations syndicales ayant une représentativité minimum donnée dans le secteur concerné* (art. 43 Décret législatif 165/2001).

L'art. 40 du décret législatif 165/2001 (Conventions collectives nationales et complémentaires), sous l'impulsion de la délégation prévue par la L. 15/2009, se trouve profondément transformé par l'**art 54 Décret législatif 150/2009**. En effet, il y est prévu que la négociation collective détermine les droits et les obligations directement liés au contrat de travail ainsi que les matières relatives aux relations syndicales.

Il est prévu d'instituer un **maximum de quatre secteurs d'activité pour les conventions collectives**:

- 1) Organismes locaux, chambres de commerce;
- 2) Régions, organismes régionaux et santé;
- 3) Ecole;
- 4) Administrations nationales et organismes non économiques.

La négociation collective définit, comme pour le secteur privé, la structure contractuelle, les rapports entre les différents niveaux ainsi que la durée des conventions collectives nationales et complémentaires. La durée est établie de façon à faire coïncider la réglementation juridique avec celle économique (art. 40 Décret législatif 165/2001, 3^{ème} alinéa).

Par la suite, les administrations publiques mettent en place des niveaux autonomes de négociation collective complémentaire.

Elle garantit des niveaux adéquats d'efficience et de productivité des services publics, en encourageant l'implication et la qualité des prestations.

Elle porte sur les matières, avec les contraintes et dans les limites établies par les conventions collectives nationales et entre les personnes et selon les procédures de négociation prévues par ces dernières; elle peut avoir une portée territoriale et concerner plusieurs administrations.

La procédure applicable aux conventions collectives.

Actuellement la procédure de négociation est régie par l'art. 47 du décret législatif 165/2001, modifié par l'art. 59 du décret législatif 150/2009.

Une fois signée, la convention collective devient efficace à l'égard de tous (*efficacia erga omnes*), autrement dit, vis-à-vis des *administrations* mais aussi de *tous les travailleurs concernés*.

Interprétation des conventions collectives.

En cas de controverses portant sur l'interprétation des conventions collectives, les partenaires signataires doivent se réunir afin de définir d'un commun accord la signification des clauses controversées (art. 49 Décret législatif 165/2001, tel que modifié par l'art.61 Décret législatif 150/2009).

Paragraphe 3 – Conciliation et arbitrage.

La **loi n°183/2010** a introduit dans le système italien les instruments extrajudiciaires de la conciliation et de l'arbitrage pour le règlement des litiges en matière de travail.

En premier lieu, à travers la reformulation de l'art. 410 c.p.c., la procédure de conciliation des litiges en matière de travail dans les secteurs public et privé a été unifiée. Par conséquent, quiconque souhaiterait résoudre une éventuelle situation de conflit de façon extrajudiciaire, pourra adresser une instance spéciale à la Commission de conciliation instituée auprès de la **Direction Territoriale du Travail (DTL) compétente**.

La partie adverse peut accepter la conciliation en déposant son mémoire de défense. La Commission fixe alors l'audition des parties dans un délai de trente jours.

En cas de règlement du litige, un procès-verbal sera rédigé et signé par les parties ainsi que par les membres de la Commission. Ce procès-verbal est judiciairement inattaquable.

Au cas où aucun accord ne serait trouvé, la partie peut saisir le juge.

Il est possible de s'adresser à un autre acteur en vue de la **conciliation** des litiges en matière de travail du secteur privé : **l'acteur syndical**. La tentative de conciliation se déroule auprès du lieu et selon les modalités prévues par les conventions collectives de travail, en vertu du rappel des art. 411, 3^{ème} alinéa et 412-ter c.p.c., eux-mêmes reformulés par la loi susmentionnée. Le procès-verbal de la conciliation advenue auprès du syndicat, doit être signé par l'employeur, par le travailleur et par les représentants syndicaux ayant orienté les parties le long du parcours de conciliation.

Dans ce cas également, le procès-verbal de conciliation est judiciairement inattaquable.

Concernant **l'arbitrage**, les parties ayant comparu devant la Commission de conciliation instituée auprès de la DTL ont la possibilité, à tout moment de la tentative de conciliation ou à son issue en cas d'échec, de décider d'un commun accord de s'en remettre à l'arbitrage de la commission de conciliation pour le règlement du litige, conformément à l'art. 412 c.p.c.

Une autre méthode de règlement arbitral des litiges est celui proposé par l'art. 412- quater c.p.c, qui prévoit la possibilité de recourir à un collège de conciliation et arbitrage composé d'un représentant de chaque partie et d'un membre tiers ayant le rôle de président, choisi d'un commun accord par les

arbitres de chaque partie, parmi les professeurs universitaires de matières juridiques et les avocats agréés auprès de la Cour de Cassation.

Le litige est tranché par une sentence arbitrale signée par les arbitres et authentifiée, ayant effet exécutoire. Les renonciations et transactions y étant ordonnés sont inattaquables.

La loi n°183/2010, à l'art. 31, 10^{ème} alinéa, a en outre introduit la possibilité pour les parties, dans certaines conditions, d'insérer dans le contrat individuel de travail des clauses compromissoires par lesquelles elles s'engagent à résoudre d'éventuelles futures controverses découlant des relations professionnelles en faisant appel aux procédures d'arbitrage facultatif, en tant qu'alternative au contentieux judiciaire.

Cela est possible à condition que:

- cette possibilité soit prévue par des accords interconfédéraux ou des conventions collectives de travail conclus par les organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives comparativement aux autres au niveau national ;
- la clause compromissoire soit certifiée, sous peine de nullité, par des commissions ad hoc chargées de vérifier que les parties entendent réellement s'adresser à des arbitres pour le règlement des litiges qui pourraient subvenir à propos des relations professionnelles.

Cependant, la clause compromissoire ne peut pas être décidée avant la fin de la période d'essai, autrement dit tant qu'un délai d'au moins trente jours à compter de la date de signature du contrat de travail ne s'est pas écoulé.

Enfin, cette clause ne peut pas porter sur des litiges liés à la résiliation du contrat de travail (c'est-à-dire au licenciement et à la démission).

Paragraphe 4 – Actions collectives.

Le cadre réglementaire de référence est resté le même.

Comme nous l'avons amplement précisé dans le rapport précédent, l'objectif de la loi 146/90, telle que modifiée par la loi n°83/2000, est celui de **concilier l'exercice du droit de grève et la possibilité pour les personnes de pouvoir jouir de leurs droits** (art.1, 2^{ème} alinéa). Il s'agit d'un équilibre à trouver entre des intérêts contradictoires : les intérêts des travailleurs en grève et les intérêts des usagers.

En cas de grève des services publics, la loi prescrit l'obligation d'assurer les prestations considérées comme indispensables, afin de garantir l'effectivité du contenu essentiel des droits à protéger. En cas de "risque avéré d'un préjudice grave et imminent aux droits de la personne garantis par la constitution.." causé

" par l'interruption ou par l'altération du fonctionnement des services publics essentiels **découlant des modalités de cessation du travail ou de formes de cessation collective de la part de travailleurs autonomes** " etc., la réquisition (art.8, 9) est déclenchée sur communication de la Commission de Garantie.

La procédure pour l'ordonnance d'injonction .

L'actuel libellé de l'art. 8 de la L.146/1990 (remplacé par l'art.7 L.83/2000) établit que la procédure d'injonction **peut être déclenchée**:

- *sur communication de la Commission de garantie*, qui compte parmi les tâches qui lui ont été expressément attribuées par l'art.13 (lettre f) de la loi, précisément celle de saisir les autorités compétentes lorsqu'une grève est susceptible d'entraîner un risque grave pour les usagers (ce qui peut notamment être le cas lorsque la grève risque d'avoir lieu en l'absence d'un accord collectif et en désaccord avec la réglementation provisoire établie par la Commission);
- *de façon autonome et directe de la part des autorités compétentes* en cas de nécessité et d'urgence, en informant la Commission au préalable.

L'activité des autorités chargée de la réquisition ne se traduit pas immédiatement par l'émission d'une ordonnance de réquisition. Cette dernière est soumise à la **procédure** suivante :

- émission d'une *ordonnance* afin que les parties abandonnent les comportements contraires au régime de la loi ou des accords;
- *tentative de conciliation*;
- en cas d'échec de la tentative de conciliation, une **ordonnance injonctive** est émise et diffusée auprès de tous les acteurs concernés par la grève (syndicats, employeurs et travailleurs) ainsi qu'auprès des usagers à l'aide des mass media.

L'ordonnance injonctive peut *décider de renvoyer la grève, d'en réduire la durée ou d'imposer qu'elle se déroule selon des modalités différentes* respectant l'esprit de la loi.

Celle-ci doit être adoptée *dans un délai de 48 heures à compter du début de la grève*, à moins qu'une tentative de conciliation soit en cours ou qu'il y ait une urgence particulière.

Le recours contre l'ordonnance de réquisition.

Il peut être fait **appel** contre l'ordonnance injonctive auprès du TAR⁶ de la part des syndicats, des administrations ou des entreprises ainsi que des travailleurs concernés par la mesure. Le recours doit être présenté *dans un délai de 7 jours* à compter :

- du jour de la communication de l'injonction ;
- ou bien du jour suivant son affichage dans les lieux de travail.

Le TAR, une fois entendues les conclusions des parties, peut suspendre la mesure attaquée, éventuellement seulement de façon limitée aux mesures de l'ordonnance de réquisition qui semblent excessives par rapport aux exigences objectives de protection des usagers : par exemple, si 50 travailleurs sont recrutés alors que le service à effectuer pendant la grève n'en demande que 30, le

⁶ Tribunal Administratif Régional, *ndt*

TAR peut suspendre l'efficacité de l'injonction de façon circonscrite au 20 travailleurs en excédence (art. 10 L.146/90).

Ainsi, à la lumière de ce qui vient d'être exposé, il n'y a pas contradiction entre la réglementation italienne en vigueur et ledit art. G de la Charte qui admet certaines restrictions au droit de grève dans les cas où cette dernière pourrait nuire à la garantie du respect des droits et des libertés d'autrui. L'ordonnance injonctive *n'exclut pas l'exercice légitime du droit de grève*, il impose un compromis équitable et concret entre des intérêts contradictoires, afin de protéger le droit tout aussi fondamental des usagers de bénéficier des services publics essentiels, en cas de constatation de violations de normes juridiques ou contractuelles (art.13, lettre d), ou d'autres cessations de travail concomitantes portant sur des services alternatifs au sein d'un même secteur géographique (par ex. : trains, bus, avions). Dans ce dernier cas, l'ordonnance se fonde sur un préjudice grave et imminent, pouvant se manifester indépendamment du respect de la réglementation en matière de grève des services essentiels. Son contenu porte donc sur une **injonction visant à renvoyer la grève.**

Le rôle de la Commission de garantie.

La Commission de garantie détient un **pouvoir d'intervention préventive** ayant pour objectif de faire en sorte que la grève se déroule selon les règles procédurales établies soit directement par la loi, soit par les partenaires dans le cadre des accords collectifs et des règlements de service sur la prestation des services indispensables.

Ce pouvoir d'initiative, mis en œuvre à travers les **décisions d'invitation** prévues à l'art.13, lettre c, de la loi, peut être exercé dans toutes les situations dans lesquelles la Commission peut faciliter, à travers son intervention, une résolution à l'amiable de la controverse et ainsi, éviter que la grève soit proclamée, garantissant par là-même le plus haut niveau de protection possible des intérêts des usagers des services essentiels.

A cette fin, la Commission :

- peut *se renseigner ou convoquer les parties lors d'auditions prévues à cet effet* ou, si les conditions pour une résolution à l'amiable de la controverse sont réunies, après avoir reçu la communication du préavis de grève. Elle peut encore, en cas de conflits d'une certaine importance au niveau national, tenter une autre médiation entre les parties, en émettant une *décision d'invitation à différer la date de la cessation du travail.*

-*signale immédiatement aux acteurs concernés l'éventuelle présence de violations des obligations procédurales* (préavis, durée maximum de la cessation, tentative de conciliation, intervalles minimums etc.), en émettant une décision d'invitation à reformuler la proclamation conformément à la loi et aux accords et reportant la cessation du travail à une date ultérieure.

En ce qui concerne le système de sanctions, la réforme de 2000 a, comme chacun sait, attribué un rôle central à la Commission de Garantie, en la confirmant en tant que **titulaire du pouvoir sanctionnateur**, autrement dit, il lui revient d'évaluer les comportements des partenaires sociaux et,

en cas d'évaluation négative, de décider d'appliquer des sanctions (art. 13, lettre i) de la loi), tandis que les autres acteurs (employeurs et Directions territoriales du travail) ont un rôle exécutif.

La réforme opérée par la loi 83/2000 a eu un impact significatif sur le système de sanctions prévu pour la sauvegarde de la loi. A cet effet, l'art. 13, 1^{er} alinéa, lettre i, attribue à la **Commission** les **pouvoirs sanctionneurs** suivants:

- de décider de la portée générale des sanctions prévues à l'art. 4 de la loi (sanctions à l'encontre des syndicats et des administrations publiques ou des entreprises prestataires de services) ;
- de prescrire à l'employeur d'appliquer les sanctions envers les travailleurs.

La **procédure pour l'infliction des sanctions** est définie à l'alinéa 4 quater de l'art. 4, L. 146/90.

La *gamme des sanctions* se décline en fonction des différents acteurs s'étant rendus responsables de l'inexécution ou de la violation, de la façon suivante:

- à l'encontre des **travailleurs**, la sanction est de *nature disciplinaire* et exclut toute sanction comportant des modifications définitives du contrat de travail (par ex. : le licenciement) ;
- à l'encontre des **associations syndicales** sont appliquées des sanctions d'un montant allant de 2 582 euros jusqu'à un maximum de 25 822 euros.
- à l'encontre des **administrations publiques ou des entreprises prestataires de services essentiels**, sont applicables des sanctions administratives d'un montant variable.
- des sanctions administratives sont prévues à l'encontre des **associations représentatives des travailleurs autonomes, professions libérales ou entrepreneurs de petites dimensions**, applicables suite à une ordonnance de la Direction provinciale du travail.

En outre, le montant des sanctions prévues à l'art. 4, L. 146/90 sont **multipliés par deux** lorsque la cessation collective du travail advient *en dérogation d'une décision d'invitation de la Commission de garantie*.

En ce qui concerne les *travailleurs autonomes* et les *professions libérales*, les prestations indispensables sont définies à travers des **codes d'autoréglementation de secteur** spécifiques.

Ces derniers sont émis par les associations et par les organismes de représentation des catégories professionnelles (par ex. le Consiglio nazionale forense ou Confartigianato). La partie des contrats et des accords collectifs consacrée auxdites prestations indispensables et aux autres mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de la loi *s'appliquent à tous les travailleurs indépendamment de leur adhésion aux parties signataires*. La Commission de Garantie évalue la pertinence des accords. Ces derniers doivent prévoir des procédures de conciliation et de règlement des conflits obligatoires avant la proclamation de la grève (art.2, L.146/90). Si ces codes font défaut ou qu'ils ne sont pas jugés en mesure de garantir les objectifs de la loi, la Commission de Garantie, une fois entendues les parties concernées, établit une réglementation provisoire.

La communication de la proclamation de grève (au titre de la loi 146/90 et 83/2000).

Dans le cadre de l'ensemble des services publics essentiels, les personnes proclamant une grève ont l'obligation de communiquer par écrit, dans le délai de préavis, la durée, les modalités du déroulement ainsi que les motifs de la cessation collective du travail (art. 2, 1^{er} alinéa, loi n°146/90).

La loi contient des règles précises qui doivent être suivies avant la mise en œuvre de toute grève portant sur des services publics essentiels.

La procédure de règlement des conflits.

Cette obligation est prévue à l'art. 2, 2^{ème} alinéa, qui stipule que les procédures de règlement et de conciliation, obligatoires pour les deux parties, doivent être suivies avant la proclamation de la grève.

- Dès qu'un litige naît dans un secteur jugé essentiel, une ou plusieurs organisations syndicales doit **communiquer par écrit** les termes du différend à l'entreprise (employeur);
- Si l'entreprise, une fois la communication reçue, **manque de convoquer** les organisations syndicales auteurs de la demande dans un délai donné (établi par les accords), ces dernières pourront procéder à la proclamation de la grève.
- Si, en revanche, l'entreprise, une fois la communication reçue, **fixe une rencontre** avec les parties syndicales (rencontre qui devra se tenir sous un nombre de jours donné à compter de la réception de la communication, qui peut être différent d'un accord à l'autre), il sera procédé à la:

Procédure de conciliation (prévue par les contrats ou les accords).

Les cas de figure susceptibles de se présenter sont alors:

- a) Résultat négatif de la rencontre, rendant légitime la proclamation de la grève;
- b) Résultat positif de la rencontre et règlement du différend.

Quel que soit le résultat de la procédure, un procès-verbal ad hoc sera rédigé. La date du procès-verbal en cas de résultat négatif de la rencontre sera déterminante aux fins de la proclamation de la grève.

Afin d'éviter une restriction excessive du droit de grève, la Commission par la décision n°174 du 1^{er} juin 2000 a établi que “ *si la réunion de conciliation entre les parties n'a pas lieu dans les 5 jours ouvrables suivant la communication de la demande de l'organisation syndicale, la Commission estimera que l'obligation de l'organisation syndicale de lancer les procédures de règlement du conflit et de conciliation avant la proclamation de la grève a bien été remplie et que donc la proclamation en est légitime* ».

L'échec des procédures susmentionnées déclenche l'action de grève soumise à la condition sine qua non de la “ **Proclamation**”.

- Respect d'un délai de *préavis* non inférieur à 10 jours avant la date à laquelle il a été décidé d'organiser la grève;
- Pendant ce délai l'administration ou l'entreprise prestataire du service est tenue de *mettre en place les mesures visant à garantir la prestation des services indispensables et de*

communiquer aux usagers à travers les moyens de communication de masse, 5 jours au moins avant le début de la grève, les dates des grèves programmées, les services minimums garantis ainsi que les modalités de retour à la normale. Cette communication permettra aux usagers de se rabattre sur des services alternatifs.

- *Communication écrite*, de la part de l'organisation syndicale à l'employeur, contenant:
- La communication d'épuisement des procédures de et de conciliation, avec la mention du procès-verbal de conciliation;
- Date de grève prévue;
- Durée;
- Modalités de mise en œuvre de la grève;
- Raisons de la grève.

La loi dispose en outre que la date choisie ne coïncide ni avec les jours de **franchise** (différents selon les secteurs), ni **avec d'autres interruptions ou réductions de services publics alternatifs** touchant le même secteur géographique, même si elles sont proclamées par des acteurs syndicaux différents (si par exemple une grève du transport public local a déjà été proclamée à Rome, il s'agira d'éviter qu'une grève dans un secteur alternatif soit proclamée justement le même jour).

A la lumière de ce qui vient d'être exposé, il est précisé que les **communications écrites** adressées à l'employeur (par les organisations syndicales), portant sur *l'apparition d'un différend*, ou sur la *date prévue pour la grève* s'inscrivant dans les procédures obligatoires précédant la proclamation de la grève, ne sauraient être considérées comme des mesures restrictives, en ce qu'elles constituent des actes purement formels.

Par conséquent, la réglementation nationale faisant l'objet de la remarque de la part du Comité doit être considérée comme conforme aux dispositions de la Charte Sociale.

Sont indiquées ci-dessous les données concernant les grèves, tirées des rapports périodiques sur l'activité de la Commission pour la garantie de l'application de la loi en matière de grève des services publics essentiels, relatives aux années 2010 et 2011. Les données concernant l'année 2012 sont encore en cours d'élaboration.

Pour de plus amples informations concernant les décisions, les interventions préventives ainsi que les invitations de report, nous vous invitons à consulter le site web www.commissionedigaranziasciopero.it.

Quadro delle azioni di sciopero e interventi della Commissione 2009

Settore	Azioni di sciopero	Revoche e differimenti totali	Percentuale Revoche/Azioni	Revoche e differimenti parziali	Percentuale Revoche Parziali/Azioni
Acqua	4	0	-	0	-
Appalti settore ferroviario	25	6	24,00%	3	12,00%
Avvocati	43	6	13,95%	2	4,65%
Carburanti	4	1	25,00%	0	-
Consorzi di bonifica	1	0	-	0	-
Credito	18	3	16,67%	2	11,11%
Distribuzione farmaci	2	2	100,00%	0	-
Elettricità	42	10	23,81%	1	2,38%
Elicotteri	4	3	75,00%	0	-
Enti pubblici non economici	6	2	33,33%	0	-
Farmacie	8	1	12,50%	0	-
Funerario	1	0	-	0	-
Gas	4	0	-	0	-
Gas acqua	4	0	-	0	-
Generale	3	1	33,33%	0	-
Generale commercio	1	0	-	0	-
Generale provinciale	5	0	-	1	20,00%
Generale pubblico impiego	5	2	40,00%	0	-
Generale regionale	4	0	-	0	-
Generale trasporti	1	0	-	0	-
Igiene ambientale	112	46	41,07%	17	15,18%
Istituti di vigilanza	36	13	36,11%	1	2,78%
Magistrati professionali e onorari	4	0	-	0	-
Metalmeccanici	14	5	35,71%	0	-
Ministeri	16	4	25,00%	0	-
Noleggio autobus con conducente	3	1	33,33%	0	-
Poste	46	12	26,09%	6	13,04%
Pulizia e multiservizi	102	33	32,35%	14	13,73%
Radio e TV	13	8	61,54%	1	7,69%
Regioni e autonomie locali	107	42	39,25%	13	12,15%
Ricerca	2	0	-	0	-
Sanità privata	50	17	34,00%	3	6,00%
Scuola	16	2	12,50%	0	-
Servizio sanitario nazionale	37	14	37,84%	2	5,41%
Soccorso e sicurezza stradale	5	1	20,00%	1	20,00%
Taxi	4	3	75,00%	0	-
Telecomunicazioni	53	10	18,87%	1	1,89%
Trasporto aereo	74	33	44,59%	24	32,43%
Trasporto ferroviario	102	45	44,12%	12	11,76%
Trasporto ferroviario e Appalti ferroviari	1	1	100,00%	0	-
Trasporto marittimo	37	9	24,32%	1	2,70%
Trasporto merci	4	2	50,00%	0	-
Trasporto pubblico locale	150	35	23,33%	49	32,67%
Università	3	0	-	0	-
Università alta formazione artistica e musicale	2	1	50,00%	0	-
Vigili del fuoco	18	11	61,11%	1	5,56%
Totale	1196	385	32,19%	155	12,96%

Légende :

Cadre des grèves et d'interventions de la Commission de Garantie – Année 2009

Secteurs	Chômages	Révocations et renvois totaux	Pourcentage révocations/grèves	Révocations et renvois partiels	Pourcentage révocations partielles/grèves
Eau					
Licitations dans le secteur ferroviaire					
Avocats					
Carburants					
Consortiums d'assainissement					
Crédit					
Distribution de médicaments					
Electricité					
Hélicoptères					
Etablissements publics à but non lucratif					
Pharmacies					
Pompes funèbres					
Gaz					
Gaz - eau					
General					
General (commerce)					
General (niveau provincial)					
General (administration publique)					
General (niveau régional)					
General (transports)					
Hygiène de l'environnement					
Institutions de surveillance					
Magistrats titulaires et honoraires					
Métallurgiques et mécaniques					
Ministères					
Location de bus avec chauffeur					
Postes					
Entreprises de nettoyage et autres services					
Radio et TV					
Régions et administrations locales					
Recherche					
Santé privée					
Education					
Service Sanitaire National					
Secours et sécurité routière					
Taxi					
Télécommunications					
Transport aérien					
Transport ferroviaire					
Transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire					
Transport maritime					
Transport de marchandise					
Transport public local					
Universités					
Universités et haute formation artistique et musicale					
Pompiers					
Total					

Tabella 1

Quadro delle proclamazioni di sciopero per l'anno 2010

Settore	Numero proclamazioni di sciopero (NPS)	Interventi preventivi (IP)	Percentuale Interventi preventivi (IP/NPS)	Revocati o differiti a seguito interventi preventivi (E)	Adeguamenti a seguito interventi preventivi (F)	Efficacia degli interventi della Commissione (E+F)/IP
Generale	7	7	100,00%		6	85,71%
Generale provinciale	9	4	44,44%		2	50,00%
Generale regionale	5	2	40,00%		1	50,00%
Plurisettoriale pubblico impiego	7	5	71,43%	1	3	80,00%
Plurisettoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto aereo - Trasporto ferroviario e appalti)	2	2	100,00%	1	1	100,00%
Plurisettoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto ferroviario)	8	8	100,00%	1	2	38%
<i>Adesioni agli scioperi generali e plurisettoriali</i>		23		8	9	74%
Acqua	17	5	29,41%	5		100,00%
Agenzie fiscali	2					
Appalti settore ferroviario	18	3	16,67%	2		66,67%
Avvocati	66	11	16,67%	3	4	63,64%
Carburanti	3	1	33,33%	1		100,00%
Comparto formazione professionale	1					
Consorzi di bonifica	1	1	100,00%	1		100,00%
Credito	34	6	17,65%	4	1	83%
Distribuzione farmaci	4	2	50,00%	2		100,00%
Elettricità	23	5	21,74%	5		100,00%
Elettricità gas acqua	1					
Elicotteri	1					
Enti pubblici non economici	3					
Farmacie	10	2	20,00%		1	50,00%
Funerario	1	1	100,00%			0,00%
Gas	5	2	40,00%	2		100,00%
Gas Acqua	2					0,00%
Igiene ambientale	270	93	34,44%	72	4	81,72%
Istituti di vigilanza	48	14	29,17%	8	2	71,43%
Magistrati professionali e onorari	13	1	7,69%	1		100,00%
Metalmeccanici	9	1	11,11%			0,00%
Ministeri	23	5	21,74%	3	2	100,00%
Noleggio autobus con conducente	4	1	25,00%		1	100,00%
Presidenza del Consiglio	2	1	50,00%	1		100,00%
Pulizie - Multiservizi	172	49	28,49%	41	2	87,76%
Regioni e autonomie locali	164	54	32,93%	42	3	83,33%
Ricerca	4					
Sanità privata	57	19	33,33%	10	1	57,89%
Sanità pubblica e privata	5	1	20,00%	1		100,00%
Scuola	48	8	16,67%	6		75,00%
Servizio postale	42	14	33,33%	6	7	92,86%
Servizio radiotelevisivo pubblico	11	3	27,27%	3		100,00%
Servizio sanitario nazionale	93	34	36,56%	30		88,24%
Soccorso e sicurezza stradale	7	5	71,43%	1		20,00%
Taxi	6	3	50,00%	1		33,33%
Telecomunicazioni	67	20	29,85%	7	7	70,00%
Trasporto aereo	237	91	38,40%	72	12	92,31%
Trasporto ferroviario	150	26	17,33%	22	1	88,46%
Trasporto marittimo	39	12	30,77%	10		83,33%
Trasporto merci	12	1	8,33%	1		100,00%
Trasporto pubblico locale	346	72	20,81%	47	8	76,39%
Università	6	1	16,67%			0,00%
Università e alta formazione artist. e musicale	5	1	20,00%			0,00%
Vigili del Fuoco	23	12	52,17%	9	1	83,33%
Totale	2093	632	30,20%	430	81	80,85%

Légende :

Cadre des déclanchements de grève – année 2010

Secteur	Nombre de grèves déclenchées	Interventions de prévention	Pourcentage d'interventions de prévention	Grèves révoquées ou renvoyées	Ajustements à la suite d'interventions de prévention	Efficacité des interventions de la Commission de Garantie
---------	------------------------------	-----------------------------	---	-------------------------------	--	---

General

General (niveau provincial)

General (niveau régional)

Administration publique – Plurisectoriel

(Transport public local – transport aérien – transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire)

Transport – Plurisectoriel

(Transport public local – transport aérien – transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire)

Adhésion aux grèves générales et plurisectorielles

Eau

Bureaux des contributions

Licitations dans le secteur ferroviaire

Avocats

Carburants

Formation professionnelle

Consortiums d'assainissement

Crédit

Distribution de médicaments

Electricité

Electricité, gaz, eau

Hélicoptères

Etablissements publics à but non lucratif

Pharmacies

Pompes funèbres

Gaz

Gaz – eau

Hygiène de l'environnement

Institutions de surveillance

Magistrats titulaires et honoraires

Métallurgiques et mécaniques

Ministères

Location de bus avec chauffeur

Présidence du Conseil des Ministres

Entreprises de nettoyage et autres services

Régions et administrations locales

Recherche

Santé privée

Santé publique et privée

Education

Postes

Service Radio et TV public

Service Sanitaire National

Secours et sécurité routière

Taxi

Télécommunications

Transport aérien

Transport ferroviaire

Transport maritime

Transport de marchandise

Transport public local

Universités

Universités et haute formation artistique et musicale

Pompiers

Total

Tabella 3

Quadro azioni di sciopero 2011

Settore	Numero proclamazioni di sciopero	Azioni di sciopero	Revoche	Revoche parziali	Giorni di sciopero
Generale	20	9	3		6
Generale provinciale	9	6		1	6
Generale regionale	5	3			3
Plurisettoriale pubblico impiego	17	9	6		3
Plurisettoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto ferroviario e appalti)	12	8	3	2	5
Acqua	17	13	9		4
Agenzie fiscali	3	3	2		1
Appalti settore ferroviario	41	39	27	1	12
Avvocati	51	42	9	1	33
Camere di commercio	1	1			1
Carburanti	3	3	2		1
Consorzi di bonifica	7	7	3		4
Credito	13	16	5		11
Distribuzione farmaci	8	7	1	1	6
Elettricità	21	18	2	1	16
Enti pubblici non economici	1	1	1		0
Farmacie	13	8	3		5
Funerario	2	2	1		1
Gas	2	2	1		1
Gas Acqua	2	4			4
Igiene ambientale	355	149	62	53	87
Istituti di vigilanza	36	35	14	1	21
Magistrati professionali e onorari	8	7	2	2	5
Metalmecanici	11	12	4		8
Ministeri	25	26	8	1	18
Noleggio autobus con conducente	3	3	1		2
Pulizie - Multiservizi	187	138	36	27	102
Regioni e autonomie locali	196	122	43	28	79
Ricerca	2	2	2		0
Sanità privata	76	55	21	3	34
Sanità pubblica e privata	4	1			1
Scuola	25	20	6		14
Servizio postale	64	36	8	3	28
Servizio radiotelevisivo pubblico	9	11	7		4
Servizio sanitario nazionale	56	44	14	9	30
Soccorso e sicurezza stradale	10	12	3		9
Taxi	3	2	1	1	1
Telecomunicazioni	74	60	9	3	51
Trasporto aereo	132	66	30	14	36
Trasporto ferroviario	149	104	46	19	58
Trasporto ferroviario e Appalti ferroviari	4	4	2		2
Trasporto marittimo	33	35	15		20
Trasporto merci	23	16	10		6
Trasporto pubblico locale	465	151	65	53	86
Università	9	6	3		3
Università e alta formazione artist. e musicale	2	2	2		0
Vigili del Fuoco	20	19	9		10
Totale	2229	1339	501	224	838

La non coincidenza tra proclamazioni e azioni di sciopero dipende dalla possibile convergenza di diverse proclamazioni nella stessa azione di sciopero

Légende :

Cadre des déclanchements de grève – année 2011

Secteur	Nombre de grèves déclenchées	Interventions de prévention	Pourcentage d'interventions de prévention	Grèves révoquées ou renvoyées	Ajustements à la suite d'interventions de prévention	Efficacité des interventions de la Commission de Garantie
---------	------------------------------	-----------------------------	---	-------------------------------	--	---

General

General (niveau provincial)

General (niveau régional)

Administration publique – Plurisectoriel

(Transport public local – transport aérien – transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire)

Transport – Plurisectoriel

(Transport public local – transport aérien – transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire)

Adhésion aux grèves générales et plurisectorielles

Eau

Bureaux des contributions

Licitations dans le secteur ferroviaire

Avocats

Chambres de Commerce

Carburants

Consortiums d'assainissement

Crédit

Distribution de médicaments

Electricité

Etablissements publics à but non lucratif

Pharmacies

Pompes funèbres

Gaz

Gaz – eau

Hygiène de l'environnement

Institutions de surveillance

Magistrats titulaires et honoraires

Métallurgiques et mécaniques

Ministères

Location de bus avec chauffeur

Entreprises de nettoyage et autres services

Régions et administrations locales

Recherche

Santé privée

Santé publique et privée

Education

Postes

Service Radio et TV public

Service Sanitaire National

Secours et sécurité routière

Taxi

Télécommunications

Transport aérien

Transport ferroviaire

Transport ferroviaire et licitations dans le secteur ferroviaire

Transport maritime

Transport de marchandise

Transport public local

Universités

Universités et haute formation artistique et musicale

Pompiers

Total

Les grèves déclenchées et celles effectuées peuvent ne pas coïncider. Cela dépend de la possibilité de différents déclanchements pour la même grève.