

ARTICOLO 21

Diritto all'informazione e alla consultazione

Domanda a) - REGOLE E MECCANISMI ATTRAVERSO I QUALI VIENE GARANTITO ALL'INTERNO DELL'IMPRESA IL DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE .

Domanda b) – NATURA DELLE INFORMAZIONI E LORO FREQUENZA SULLA SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'IMPRESA

Nel richiamare quanto già illustrato nel precedente rapporto circa le previsioni legislative e contrattuali specifiche che disciplinano la materia dei diritti di informazione e consultazione, si sottolinea che il quadro normativo di riferimento si è arricchito con il **decreto legislativo 19 agosto 2005, n.188** che ha recepito la direttiva 2001/86/CE che completa lo statuto della Società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

La norma si applica esclusivamente a Società Per Azioni, che abbiano sede o affiliate in almeno due stati membri e che abbiano un capitale sottoscritto pari a 120.000 euro. Società Europee possono essere costituite per fusione , trasformazione o ex novo.¹

Scopo primario della direttiva, non esistendo un modello unico europeo di coinvolgimento dei lavoratori, era quello di garantire le procedure di informazione e consultazione a livello transnazionale, salvaguardando il diritto alla contrattazione, nei singoli Stati Membri, e, al tempo stesso, applicando ai lavoratori della Società Europea, gli stessi diritti e le medesime garanzie che possedevano nei rispettivi stati, prima della costituzione della nuova società a carattere transnazionale.

Pertanto uno dei cardini del sistema è rappresentato dal principio del **prima/dopo**, in base al quale i diritti di coinvolgimento dei lavoratori acquisiti prima della costituzione delle SE sono alla base dell'elaborazione dei diritti degli stessi nella costituenda SE .

Tale approccio ideologico si applica non solo alla costituzione di nuove società europee ma anche alle modifiche strutturali apportate a SE già esistenti e alle società interessate da processi di modifiche strutturali.(Es. fusione e trasformazione)

Il testo del decreto legislativo italiano di trasposizione definisce all' **Art.2 lett. h)** come **Coinvolgimento dei lavoratori:**

“qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società”(art. 2 lett.h)

Definisce, inoltre

- *«informazione», l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SE, sui problemi che riguardano la stessa SE e qualsiasi affiliata o dipendenza della*

¹ Cfr Regolamento n. 2157/01/CE

medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SE; (Art. 2 lett. i))

- *«consultazione», l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE (Art. 2 lett.l));*
- *«partecipazione» l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:*

1) il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o

2) il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società ovvero di opporvisi.(Art. 2 lett.m)

Il coinvolgimento dei lavoratori, è sottoposto ad una attività negoziale necessariamente prodromica alla costituzione della S.E. i cui partners sono le direzioni delle imprese che partecipano alla fondazione della S.E. ed un gruppo di rappresentanti dei lavoratori denominato Gruppo Speciale di Negoziazione.

I membri di tale gruppo, in fase di prima applicazione, sono eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze sindacali (RSU/RSA) dalle rappresentanze sindacali medesime, congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti, e possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata;

Qualora in uno stabilimento o una impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

In ogni caso i membri della delegazione devono essere presenti, in percentuali tali da rappresentarne almeno 1 per ogni Stato membro.

Il fulcro del sistema è rappresentato dall'accordo, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo.

Al riguardo, gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione operano *con spirito di cooperazione* per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. Nell'accordo, oltre ad altri elementi vengono individuate **espressamente** le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione, i suoi contenuti, la consultazione dell'organo di rappresentanza, **(l'organismo legittimato ad essere l'interlocutore degli organi competenti della S.E. per i diritti di informazione e consultazione)**, nonché la frequenza delle riunioni e le risorse finanziarie e materiali da attribuire allo stesso.

Le parti, nel corso del negoziato, possono accordarsi per istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione al posto dell'organo di rappresentanza, ed in questo caso le loro modalità attuative.

Infine proprio a garanzia di una completa realizzazione degli obiettivi, il decreto legislativo prevede che possano trovare attuazione le disposizioni di riferimento previste nell'allegato (a partire dalla data di iscrizione della Società nel registro delle imprese) qualora le parti abbiano deciso nel corso di negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SE; oppure nell'ipotesi in cui non sia stato possibile raggiungere alcun accordo nel termine previsto (6 mesi o a richiesta 1 anno) e la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti in Italia e negli altri Stati membri in cui al SE annovera lavoratori.

Per quanto attiene le modalità di elezione delle RSU, si rinvia a quanto contenuto nel rapporto sull'art. 28.

Le materie oggetto di informazione e consultazione sono: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi.

In caso di circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo.

Si segnala che i poteri dell'organo di rappresentanza rispetto al Comitato Aziendale Europeo, introdotto in Italia, con il decreto legislativo d.lgs. 74/2002 , citato nel

precedente rapporto, sono più ampi, giungendo sino ad una consultazione, con carattere “vincolante” rispetto alle decisioni assunte dall’organo di direzione.

La disciplina introdotta in Italia, con il decreto legislativo 188/2005, pur avendo una applicazione limitata alle società di dimensioni maggiori, con stabilimenti in almeno due stati membri, ha rappresentato un passo in avanti per una attribuzione più generalizzata dei diritti di informazione e consultazione configurando una definizione univoca di coinvolgimento dei lavoratori, non più limitato a singoli momenti di vita aziendale, in base alle normative esistenti, o, a particolari settori produttivi se realizzato in base ad accordi collettivi.

Al riguardo si deve segnalare che questa trasformazione è stata, così come per la trasposizione della direttiva CAE, pienamente condivisa da parti sociali e Governo, in quanto il decreto di trasposizione è stato preceduto da un avviso comune siglato dalle principali organizzazioni e confederazioni sindacali italiane.

Sono attualmente in corso di trasposizione **la direttiva 2002/14/CE**, che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori e la direttiva **2003/72/CE**, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

La prima ha lo scopo principale di definire un quadro generale relativo all’informazione e consultazione dei lavoratori, poiché ai sensi del 9° considerando, la Commissione ha ritenuto che : *“L’informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell’economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro.”*

La direttiva, cioè punta a realizzare una soglia minima per tutti gli Stati Membri, per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, lasciando impregiudicate le norme già in vigore nei singoli Stati.

La direttiva si applica

- a) alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o
- b) agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti.

I singoli Stati hanno la facoltà di determinare i criteri in base ai quali effettuare la valutazione numerica.

Per **informazione** si considera la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla;

Per **consultazione**, lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica;
- b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'occupazione;
- c) l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle disposizioni comunitarie citate all'articolo 9, paragrafo 1.

3. L'informazione avviene ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione.

4. La consultazione avviene:

- a) assicurando che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati;
- b) al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro, e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

La direttiva prevede inoltre che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori.

La direttiva prevede inoltre anche un obbligo di riservatezza per i rappresentanti dei lavoratori nonché la facoltà per gli stati membri di individuare, in conformità con le norme nazionali ivi esistenti situazioni nelle quali i datori di lavoro non siano obbligati a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che, secondo criteri obiettivi, siano

di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese o degli stabilimenti interessati o da arrecare loro danno.

In entrambe le fattispecie gli Stati possono prevedere procedure amministrative o giudiziarie specifiche, oltre a quelle già esistenti a tutela delle ipotesi sopraindicate.

Agli Stati Membri è altresì riconosciuto il diritto di individuare specifiche sanzioni in caso di violazione degli obblighi specifici attribuiti sia al datore di lavoro che ai rappresentanti dei lavoratori: tali sanzioni devono avere la caratteristica di essere effettive, proporzionate e dissuasive.

La direttiva è inserita nella legge Comunitaria per il 2004 (legge 18 aprile 2005, n. 62), e prevede come termine per la emanazione dei relativi decreti legislativi novembre 2006.

L'Italia, in considerazione della specificità della materia trattata, della sua particolare rilevanza sul piano delle relazioni sindacali in un momento storico di necessarie trasformazioni dell'intero sistema, e soprattutto valutando i risultati positivi ottenuti per la trasposizione delle direttive sui Comitati Aziendali d'Impresa (CAE) e Società Europea ha affidato alle parti sociali l'incarico di predisporre un avviso comune al fine di giungere ad un risultato quanto più possibile condiviso.

Per quanto attiene la direttiva 2003/72, relativa al coinvolgimento dei lavoratori nella Società Cooperativa Europea, anch'essa inserita nella legge Comunitaria per il 2004, si può affermare che riprende i principi in tema di coinvolgimento dei lavoratori già previsti per la direttiva Società Europea, con alcune differenze legate ai meccanismi di composizione della delegazione speciale di negoziazione in base alle diverse procedure di costituzione della Società Cooperativa. Attualmente è in corso di elaborazione lo schema di decreto legislativo di recepimento.

Domanda C – INDICARE SE SONO PREVISTE ECCEZIONI ALL'OBBLIGO DI FORNIRE INFORMAZIONI TALI DA COSTITUIRE UN DIRITTO A RIFIUTARE INFORMAZIONI RITENUTE CONFIDENZIALI.

Il decreto legislativo n. 188/2005, prevede le ipotesi legate alla riservatezza, sia per i membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, per gli esperti che li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione.

Essi, non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

Inoltre a tutela del segreto industriale l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE, o da arrecarle danno.

In tale ipotesi le parti stipulanti l'accordo di cui all'art 4, prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

- a) dall'organo di rappresentanza o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;
- b) gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti della società europea;
- c) dalle parti di comune accordo.

In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro quest'ultimo è sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata.

La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso.

Il risultato dei lavori della commissione è esaminato dal Direttore Generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale, sentite le parti interessate, e valutato il lavoro svolto dalla Commissione, applica una sanzione amministrativa (pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro)

Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 4, fatte salve le previsioni sopraindicate, può essere costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate, presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo e costituita secondo le regole sopraccitate.

In caso di mancato accordo fra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti medesime in

contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente una sanzione amministrativa (da 5.165 euro a 30.988 euro).

Domanda d – PRECISARE SE ESISTONO ED IN QUALE PERCENTUALE LAVORATORI NON COPERTI DA TALI DISCIPLINE

Considerando che il decreto legislativo n. 188/2005, è tuttora in fase di prima applicazione, essendo stato emanato solo nell'Agosto 2005, non è possibile, ad oggi, definire il numero di lavoratori non coperti da questa disciplina.

Domanda e – INDICARE SE ESISTONO IMPRESE ESCLUSE DALLA APPLICAZIONE DI QUESTA DISCIPLINA IN BASE AD UNA SOGLIA NUMERICA MINIMA DI LAVORATORI

Nella disciplina introdotta con il decreto legislativo 188/2005, non sono previste soglie numeriche di lavoratori cui applicare la disciplina, in quanto, come sopraevidenziato, le norme relative al coinvolgimento di lavoratori sono previste solo per le Società Europee, cioè società che abbiano sedi o affiliate in almeno due stati membri e che abbiano un capitale sottoscritto pari a 120000 euro.

Domanda f – INDICARE SE ESISTONO ALCUNE TIPOLOGIE DI IMPRESE, COME AD ESEMPIO QUELLE RELIGIOSE, ESCLUSE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE

Si deve premettere al riguardo, che in Italia, non può parlarsi di imprese nel senso giuridico del termine, per le organizzazioni di tipo religioso, considerando come imprese quelle in cui un imprenditore con gestione a proprio rischio organizza la produzione di beni e servizi. Pertanto le associazioni o le organizzazioni di tipo religioso costituite in virtù dei principi costituzionali di libertà di associazione e di culto (artt. 18 e 19 Cost), non hanno fini di lucro, e svolgono attività di vario tipo potendosi avvalere di lavoratori subordinati, i quali hanno facoltà di farsi rappresentare secondo le regole vigenti (cfr rapporto ex art. 28). Pertanto i diritti di informazione e consultazione possono essere esercitati, secondo le norme esistenti, compatibilmente con struttura organizzativa alla quale appartengono, senza specifici divieti.

Per quanto riguarda, invece, il personale appartenente alla polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato), hanno il diritto di associarsi in sindacati con alcune limitazioni, quali: il divieto di iscrizione a sindacati diversi da quelli costituiti specificamente per la categoria e il divieto di assumere la rappresentanza di lavoratori appartenenti ad altre categorie.

Tale personale può, dunque, esercitare il diritto di cui all' articolo 39 della Costituzione, ma in regime di separazione, in quanto non può aderire ai sindacati che operano nel restante mondo del lavoro.

Diversamente, il personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza) e delle Forze armate (Esercito, Marina ed Aeronautica) non è rappresentato da organizzazioni sindacali, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva, stante il divieto stabilito dalla legislazione nazionale per gli appartenenti alle predette Forze armate e di polizia militare di costituire associazioni professionali a carattere sindacale e, comunque, di aderire ad altri sindacati esistenti. (articolo 8, 1° comma, della legge 11 luglio 1978, n. 382 e relativo Regolamento attuativo di cui al DPR 4 novembre 1979, n. 691, modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136).

Tali organismi elettivi, rappresentativi in ambito militare, sono competenti per la formulazione di pareri, proposte e richieste sulle materie attinenti alla condizione, al trattamento e alla tutela dei militari; hanno, inoltre, la funzione di prospettare le istanze di carattere collettivo su argomenti definiti (ad esempio: qualificazione professionale, provvidenze per gli infortuni subiti e per le infermità contratte in servizio e per causa di servizio).

Gli organismi di rappresentanza partecipano alla concertazione nel procedimento di formazione dei provvedimenti che disciplinano il contenuto del rapporto di impiego del personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare e delle Forze armate, come meglio precisato nella parte relativa alla contrattazione collettiva.

Pertanto, pur dovendo appartenere a sindacati strutturalmente diversi vengono consultati nello svolgimento della loro attività ed hanno specifiche competenze di carattere propositivo.

Domanda g - INDICARE I RIMEDI LEGALI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE NORME E LE EVENTUALI SANZIONI APPLICABILI

I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui sono impiegati. (per la disciplina vigente in Italia cfr il presente rapporto relativamente all'art. 28)

Per tali rappresentanti le tutele e le garanzie comportano anche il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Ad ulteriore garanzia della facoltà di esercizio dei diritti dei rappresentanti dei lavoratori, le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, tutti gli aspetti

operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

Sotto il profilo legislativo, possono essere ritenute applicabili gli articoli della legge 20 maggio 1970, n.300, relativi all'esercizio dell'attività sindacale (art. 19 e seguenti), nonché la disciplina di carattere contrattuale contenuta nei singoli accordi collettivi.