

ARTICOLO 22

**Diritto di partecipare alla determinazione
ed al miglioramento delle condizioni di
lavoro e dell'ambiente di lavoro**

Quadro normativo

Decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusione). Con il decreto in questione è stata recepita la direttiva 2009/38/CE.

Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 (trasposizione della direttiva 2002/14/CE). Viene istituito un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Decreto legislativo n. 81/2008, "Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro". L'art. 36 del decreto in esame prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro di informare adeguatamente i lavoratori riguardo i rischi per la salute cui sono esposti in relazione all'attività svolta nonché all'attività dell'impresa in generale oltre che sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate. Inoltre, all'art. 47 e segg. sono indicate le modalità di consultazione e di partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori.

Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL - Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.).

Legge 23 luglio 1991, n. 223 (*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione delle direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*).

Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee*).

Nel precedente rapporto sul presente articolo si era evidenziato come nell'attuale sistema legislativo non esiste una disciplina organica relativa al diritto dei lavoratori di prendere parte alla determinazione del miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro. Tuttavia, la previsione introdotta dal decreto legislativo n. 25/07 - di recepimento della direttiva 2002/14 /CE - che ha istituito un quadro generale relativo alla informazione e consultazione dei lavoratori (di cui più dettagliatamente si tratta nell'esame dell'art. 21, cui si rinvia integralmente), può considerarsi un utile strumento, a favore di tutti i lavoratori.

Pur ricordando, al riguardo, che in Italia le forme assunte dalla partecipazione si riassumono sostanzialmente in quelle della consultazione, degli obblighi a trattare e di

procedure di codecisione-cogestione a livello aziendale, le previsioni del decreto legislativo n.25/07, se correttamente applicate, possono consentire l'apertura di una nuova strategia dei relazioni sindacali a carattere trasversale.

Tuttavia, considerando il carattere storico di canale unico del sindacalismo italiano, i soggetti titolari dei diritti di "partecipazione" sono le articolazioni aziendali dei sindacati: RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) ed RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Come ribadito anche in occasione della 124^a Sessione del Comitato dei Governativi, si era specificato che tali organi di rappresentanza dei lavoratori sono stati introdotti, rispettivamente, dalla Legge n.300/70 e dall'Accordo interconfederale del 1993. I due organi sono accomunati dalla caratteristica di essere composti da rappresentanti scelti direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda. Non trattandosi di esponenti del sindacato, questi ultimi rappresentano tutti i lavoratori, iscritti o meno ad una organizzazione sindacale. Le RSU sono presenti in ogni unità produttiva del settore privato e pubblico, che impieghi almeno 15 lavoratori. Il numero dei rappresentanti è strettamente legato alle dimensioni dell'impresa. Sono previsti:

- a) 3 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che impiegano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero della precedente lett. b).

Da un esame del quadro legislativo di riferimento, ne risultava che la proporzione di lavoratori interessati era di circa l'80%, mentre gli aspetti legati alla sicurezza sui luoghi di lavoro riguardano la totalità delle imprese e dei lavoratori.

Dati aggiornati sulla percentuale di lavoratori interessati dall'applicazione della normativa in materia di partecipazione alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro, sono contenuti nel rapporto sull'articolo 21 del presente ciclo di controllo.

Il Comitato europeo dei diritti sociali ha ripetutamente chiesto se la violazione del diritto a prendere parte alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro può essere oggetto di ricorso all'autorità giudiziaria da parte dei rappresentanti dei lavoratori e quali siano le sanzioni appositamente previste.

In via preliminare, occorre osservare che l'articolo 28 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) definisce come antisindacale ogni comportamento del datore di lavoro diretto a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero. La condotta antisindacale risulta individuabile sulla base della sua idoneità a

ledere le libertà collettive dei lavoratori. Questa è, pertanto, ravvisabile qualora venga violata una norma contrattuale di tipo obbligatorio, quale il diritto di informazione e/o consultazione del sindacato e/o delle rappresentanze aziendali. Sempre l'art. 28 prevede la possibilità, per gli organismi locali delle associazioni sindacali a diffusione nazionale, di adire il Tribunale del luogo del comportamento denunciato al fine di ottenere la rimozione della condotta illecita. La promozione di tale ricorso non soggiace a un termine perentorio, ma necessita solamente dell'attualità del comportamento lesivo. L'assenza di tale requisito, tuttavia, non determina l'inammissibilità del ricorso, laddove permangono gli effetti lesivi di una condotta già esaurita. Una volta presentato il ricorso e instauratosi il contradditorio, il giudice provvede ad assumere sommarie informazioni. Qualora dovesse addivenire a un giudizio di illiceità del comportamento, emette un decreto immediatamente esecutivo con cui ordina al datore di lavoro di cessare la condotta e di rimuovere gli effetti. Contro tale decreto, è ammisible l'opposizione, entro 15 giorni, innanzi al giudice del lavoro che, istruita la causa secondo le norme di rito previste dagli artt. 413 e ss. C.P.C., decide con sentenza immediatamente esecutiva. La mancata ottemperanza al decreto di cui sopra, che ha efficacia esecutiva fino alla sua revoca con sentenza del giudice del lavoro, determina l'irrogazione delle sanzioni penali di cui all'art. 650 C.P., che consistono nell'arresto fino a tre mesi o nell'ammenda fino a 206,00 euro.

Accanto alla possibilità di adire le vie legali in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di informazione e consultazione (sia di fonte legale che contrattuale) dei rappresentanti dei lavoratori, i singoli lavoratori e/o le organizzazioni sindacali possono segnalare il comportamento antisindacale alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente. Occorre, tuttavia, precisare che, ai sensi del DLgs n. 25/2007, tale possibilità è contemplata solo nel caso di imprese (pubbliche o private) con un numero di dipendenti almeno pari a 50. Inoltre, le materie oggetto della procedura d'informazione e consultazione devono interessare:

- *l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività d'impresa, nonché la sua situazione economica;*
- *la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;*
- *le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti collettivi.*

Appare opportuno sottolineare che, come ribadito anche nel precedente rapporto, sono i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità e i contenuti specifici dei diritti d'informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori. Sempre in sede di contrattazione collettiva, possono essere costituite apposite commissioni di conciliazione

per la determinazione di quelle esigenze tecniche, organizzative e produttive che esonerino il datore di lavoro dall'adempimento di tali obblighi. All'accertamento di tali violazioni, deve fare seguito il provvedimento di diffida obbligatoria (di cui all'art. 13 del DLgs n. 124/04, *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"*), con cui l'organo ispettivo impone al datore di lavoro di sanare la condotta illecita al cospetto dell'ammissione al pagamento della sanzione minima che, nel caso di specie, ammonta ad euro 3.000,00. Occorre evidenziare che, ai sensi dell'articolo 7 (*Difesa dei diritti*) del citato DLgs n.25/2007, la misura massima della sanzione amministrativa da comminarsi per ciascuna violazione è stata individuata in euro 18.000. Una volta emesso il verbale di diffida e contestazione degli illeciti (oggi entrambi trasfusi nel verbale unico ispettivo, l'iter procedurale seguirà i modi e i tempi di cui agli artt. 16, 17 e 18, L. n. 689/81 (*"Modifiche al sistema penale"*)).

Si rinvia al precedente rapporto per quanto attiene i servizi ricreativi e le facilitazioni sociali e socio-culturali in favore dei lavoratori ed il ruolo da essi rivestito nell'organizzazione dei suddetti servizi.