

ARTICOLO 21

**Diritto all'informazione e alla
consultazione**

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Si riporta di seguito, la risposta scritta al caso di non conformità di cui al presente articolo, inviata in occasione della 117^a riunione del Comitato Governativo, tenutasi a Strasburgo nel mese di maggio 2008.

“Con riferimento alle conclusioni presentate nel precedente rapporto, si informa che la direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo alla informazione e consultazione dei lavoratori, è stata trasposta in Italia, con il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n.25 sulla base della acquisizione di un avviso comune raggiunto delle parti sociali.

In sintonia con l’attuale sistema di relazioni industriali previsto in Italia, l’articolo 1, del decreto legislativo, prevede che “le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro, in modo tale da garantire comunque l’efficacia dell’iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell’impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi”. Il decreto legislativo si applica a tutte le imprese pubbliche o private situate in Italia che esercitino una attività economica anche non a fine di lucro, così da garantire l’informazione e la consultazione a tutti i lavoratori in qualsiasi settore essi svolgano la propria attività (pubblico o privato) con o senza fini di lucro.

Oltre alla specifica disciplina settoriale già esistente, ed al quadro generale fornito dal decreto legislativo, ampio margine è lasciato al contratto collettivo di settore al fine di rendere più efficaci ed aderenti alla realtà lavorativa i meccanismi che garantiscano una applicazione trasversale dei principi attinenti all’informazione e consultazione.

A tal proposito, ai sensi dell’art. 4, la definizione delle concrete modalità di informazione e consultazione dei lavoratori è demandata ai contratti collettivi, con una specifica clausola di salvaguardia per i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del decreto.

Il decreto legislativo, riprendendo i principi della direttiva si limita così a individuare i possibili contenuti dell’informazione e della consultazione:

L’informazione e la consultazione riguardano:

- a) l’andamento recente e quello prevedibile dell’attività dell’impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l’andamento prevedibile dell’occupazione nella impresa,

nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

La consultazione avviene:

a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;

b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni, (intesa come trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa) fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;

e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro;

Appare importante sottolineare che il decreto stabilisce un quadro generale che prevede non più solo l'informazione ma anche la consultazione in merito alla importante questione relativa all'andamento occupazionale dell'impresa, per rendere edotti i lavoratori in merito al contesto occupazionale presente e futuro dell'impresa.

Altro elemento oggetto di informazione e consultazione, di carattere trasversale e non più solo legato a singole situazioni di difficoltà, è costituito dalle decisioni destinate a cagionare mutamenti macroscopici dell'organizzazione del lavoro o ad incidere in maniera rilevante sui contratti di lavoro.

Principio di base è quello per il quale la consultazione deve comunque avvenire in modo di cercare di raggiungere un accordo sulle decisioni del datore di lavoro

Nell'adottare la disciplina comunitaria il legislatore italiano ha scelto di adottare, quale soglia minima di applicazione, quella delle imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.

Il criterio generale per individuare la soglia numerica occupazionale, si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato impiegati negli ultimi due anni.

I lavoratori a tempo determinato sono computati solo se il contratto ha una durata superiore ai nove mesi, mentre per le attività a carattere stagionale i 9 mesi si calcolano sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche se non continuative.

La definizione di **datore di lavoro**, più ampia di quella desumibile dalla attuale disciplina, include le persone fisiche e giuridiche che esercitano attività economica in forma imprenditoriale, anche senza scopo di lucro conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

quella di **lavoratore** comprende chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare all'impresa prestando il proprio lavoro manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Per l'entrata in vigore della normativa, in considerazione della ampia portata innovativa, è stato previsto un periodo di applicazione transitorio che, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, si è chiuso il 23 marzo 2008.

Appare importante sottolineare che il decreto stabilisce un quadro generale che prevede non più solo l'informazione ma anche la consultazione in merito alla importante questione relativa all'andamento occupazionale dell'impresa, per rendere edotti i lavoratori in merito al contesto occupazionale presente e futuro dell'impresa.

I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, per i rappresentanti dei lavoratori, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

Al fine di dirimere eventuali controversie che possano insorgere in merito alla natura delle notizie da rivelare, i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una Commissione di Conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione

delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi devono determinare a tal fine, la composizione e le modalità di funzionamento di tale commissione .

A tutela dei rappresentanti dei lavoratori vi è la specifica previsione in base alla quale essi , nell'esercizio delle loro funzioni, godono della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati.

Come previsto dalla direttiva, il decreto legislativo ha individuato un meccanismo relativo alla tutela dei diritti di informazione e consultazione, in base al quale la violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui al presente decreto legislativo, e' punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione, mentre la violazione da parte degli esperti e' punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00.

L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo e' la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio, organo periferico del Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale.

Al riguardo, in conformità alla azione svolta in materia di tutela delle condizioni di lavoro dai suddetti organismi, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, e quelle del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124”.

Alla luce di quanto sopra espresso ed al fine di rispondere alle richieste del Comitato europeo dei diritti sociali nonché al caso di non conformità di cui sopra, appare opportuno illustrare più dettagliatamente la situazione italiana.

Il Comitato aveva sollevato il caso di non conformità nei confronti dell'Italia in quanto non era in grado di stabilire, sulla base delle informazioni contenute nel precedente rapporto del governo italiano, se il diritto all'informazione ed alla consultazione fosse garantito alla maggior parte dei lavoratori subordinati italiani (ad almeno l'80%). Il *“Digesto di giurisprudenza del Comitato europeo dei diritti sociali”* prevedeva, da un lato, che le disposizioni contenute nell'articolo 21 della Carta si applicassero sia al settore pubblico che al settore privato, dall'altro, che gli stati membri potessero escludere dall'applicazione della normativa in materia di informazione e consultazione dei lavoratori le imprese al di sotto di un numero determinato di dipendenti.

Allo stato attuale, eccezione fatta per il settore pubblico dove il godimento di tale diritto è garantito alla totalità dei dipendenti, l'informazione e la consultazione sui contenuti sopra illustrati sono garantite ai lavoratori delle imprese che impiegano almeno cinquanta lavoratori. Tale previsione è contenuta nel citato decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, che ha recepito, in adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea, la direttiva 2002/14/CE.

Per completezza di informazione, si fa presente che i CCNL di alcuni dei principali settori lavorativi, rinnovati successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 25/2007, hanno inserito quale limite numerico per organizzare l'attività di informazione e consultazione quello dei cinquanta dipendenti.

Si rammenta che oltre alle fattispecie previste dal decreto legislativo, in esame vi sono altre ipotesi individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva che prevedono situazioni giuridicamente definite, nelle quali il datore di lavoro è tenuto all'obbligo di informazione e consultazione.

In tali ipotesi la violazione degli obblighi integra la fattispecie della condotta antisindacale del datore di lavoro, perseguibile ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/70.

Si riassumono brevemente alcune delle principali ipotesi:

- **trasferimento d'azienda** – informazione ed esame congiunto (art 47 dlgs 428/90) cedente e cessionario devono dare comunicazione scritta del previsto trasferimento alle rispettive RSU ovvero ai sindacati di categoria che hanno stipulato il CCNL applicato alle imprese interessate al trasferimento;
- **informazione e consultazione Rappresentati per la sicurezza, art.47 e ss, dlgs n. 81/2008;**
- **Impianti di controllo a distanza delle attività lavorative art. 4 legge n. 300/70**

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa ad eccezione dei casi giustificati da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, previo accordo con le RSU/RSA;

- **procedura di messa in mobilità del personale ;**
- **Cassa Integrazione ordinaria e straordinaria** comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro ed esame congiunto;
- **Comunicazioni da parte dell' utilizzatore in materia di contratti di somministrazione di lavoro.**

