

## **ARTICOLO 22**

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

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

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

“Si prende nota delle osservazioni formulate nelle conclusioni in merito all’art. 22, sulla base del precedente rapporto presentato dal Governo Italiano.

Nel confermare quanto indicato nel precedente rapporto, si formulano le seguenti integrazioni.

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 istituisce 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). In ambito aziendale, pertanto, questi soggetti legittimati ad agire possono contribuire in maniera più mirata alla determinazione di condizioni di miglior favore per tutti i lavoratori.

Il decreto di cui sopra, oltre ad operare un espresso rinvio alla più specifica disciplina individuata dai singoli contratti collettivi, prevede quale oggetto della informazione e consultazione “le decisioni dell’impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell’organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro”.

Nello spirito del recente decreto legislativo, la consultazione, inoltre, è intesa come “ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro” che deve avvenire 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.

Come noto, in passato i diritti di partecipazione - nella forma di procedure di informazione/consultazione (anche a livello di informazione preventiva delle decisioni che il datore di lavoro intendeva assumere) – hanno condizionato fino alla emanazione del citato decreto legislativo n. 25/07, i poteri imprenditoriali con riguardo solo ad alcune ipotesi quali i licenziamenti collettivi, la cassa integrazione, la sicurezza sul lavoro, le azioni positive, il trasferimento d'azienda, gli stages aziendali.

Il potere organizzativo imprenditoriale, infatti, era limitato dai modelli partecipativi individuati dalla contrattazione collettiva, con la introduzione dei i c.d. diritti di informazione: le direzioni aziendali trasmettevano alle organizzazioni sindacali le questioni riguardanti l'organizzazione della produzione, il decentramento produttivo, le strategie aziendali. Il diritto a ricevere queste informazioni era spesso integrato dalla previsioni di incontri (talvolta, in apposite commissioni) nel corso dei quali i rappresentanti delle parti procedevano alla discussione dei dati e delle loro prevedibili conseguenze (c.d. esame congiunto).

A volte simili procedimenti, invece, erano finalizzati unicamente alla conoscenza dei problemi aziendali da parte dei rappresentanti dei lavoratori mentre per i rappresentanti aziendali, del punto di vista dei lavoratori e delle loro organizzazioni. Talvolta potevano avere anche funzione istruttoria di una vera e propria attività contrattuale, la cd. procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore, ovverosia “*una complicazione del processo decisionale dell'imprenditore volta a garantire che nel formarsi di certe decisioni si tenga conto degli interessi antagonistici sui quali va ad incidere l'esercizio del potere*”.

L'obiettivo di questa tecnica era quello di favorire soluzioni concordate alla gestione dei problemi aziendali, ma l'esito positivo della procedura e, quindi, l'effettiva stipulazione del contratto aziendale, rimaneva nella disponibilità e nella responsabilità delle parti.

Al riguardo, nel panorama italiano, alcune esperienze pilota sono state particolarmente significative, con particolare riguardo, sul piano della titolarità, alla creazione di organi ad hoc per la gestione di procedure partecipative: è il caso del meccanismo previsto dal Protocollo IRI della metà degli anni 80, che ha rafforzato i diritti

di informazione e creato complesse procedure di consultazione del sindacato sulle scelte gestionali più importanti.

Successivamente, alla **Electrolux - Zanussi** l'accordo del 1997 aveva previsto un complesso sistema di commissioni paritetiche per discutere diversi aspetti della vita aziendale.

Come già indicato nel precedente rapporto, il nuovo assetto delle relazioni industriali instauratosi con gli accordi del 23 luglio 1993 - Protocollo interconfederale siglato tra Governo e Parti Sociali - e del 27 luglio 1994 e successive modificazioni, ha indicato solo le RSU quali organismi rappresentativi in azienda dei sindacati stipulanti.

Le RSU possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati all' unità produttiva.

Al fine di assicurare il raccordo tra le OOSS stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva, per 2/3 dall'elezione da parte di tutti i lavoratori, e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL (applicato nell' unità produttiva) che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti.

L' elettorato "attivo" è, comunque, costituito da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti addetti alla unità produttiva, l'elettorato "passivo" è definito attraverso apposite liste che possono essere presentate da tutte le associazioni sindacali purché formalmente costituite (pertanto non gruppi occasionali di lavoratori ) che accettino il regolamento contenuto nell'accordo di CGIL, CISL, UIL, (protocollo '93 e successivi) oppure da sindacati autonomi che riescano a far sottoscrivere le proprie liste dal 5% dei lavoratori.

Pertanto, l'introduzione di una duplice legittimazione elettiva generale ed associativa delle RSU assicura un concreto raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti, nonché rappresentativa delle volontà e delle esigenze dei lavoratori.

In questo modo viene, inoltre, assicurata, attraverso un meccanismo giuridico formale, una costante coerenza tra i due livelli di contrattazione (nazionale ed aziendale) attraverso un meccanismo giuridico formale.

In risposta al quesito relativo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si conferma che, ai sensi dell'art. 18 del decreto legislativo 626/94 e successive modifiche, nelle aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza, qualora sia eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, così come definite dalla contrattazione collettiva, rappresenta indistintamente tutti i lavoratori per quanto concerne la salute e sicurezza.”

In aggiunta a quanto sopra indicato, si ribadisce che l'informazione e la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono principi pienamente garantiti nell'ordinamento giuridico italiano. Le relative disposizioni, sono contenute nel d.lgs. n. 626/1994, come modificato dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. In particolare, l'articolo 36 del citato d.lgs. n.81/2008 disciplina l'informazione ai lavoratori, mentre gli articoli 47, 48, 49 e 50 individuano le regole della rappresentanza in azienda. Si prevede, in sintesi, che tutte le aziende pubbliche e private di qualsiasi grandezza (anche con un solo lavoratore) debbano avere una rappresentanza di lavoratori, che può essere “interna” all'azienda o, altrimenti, su base territoriale o di settore. In tutti i casi, tali rappresentanti, anche quando eletti all'interno di organizzazioni sindacali, per la loro specifica funzione rappresentano tutti i lavoratori, anche iscritti a diversa sigla sindacale o non iscritti ad alcun sindacato.

*Il Comitato europeo dei diritti sociali aveva chiesto in più occasioni di precisare se fossero previsti, nei luoghi di lavoro, servizi ricreativi e facilitazioni sociali e socio-culturali in favore dei lavoratori e quale ruolo rivestissero gli stessi nell'organizzazione dei suddetti servizi.*

Al riguardo, si fa presente che sia l'art. 11 della Legge n. 300/70 sia i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, prevedono la promozione e la gestione di attività culturali, ricreative ed assistenziali negli ambienti di lavoro pubblici e privati. Tali attività, secondo le previsioni contenute nel citato art. 11, L. n. 300/70, sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. I dipendenti dell'azienda pubblica o privata che ha previsto la creazione di un C.R.A.L. (circolo ricreativo aziendale per i lavoratori) possono usufruire dei servizi erogati a fronte del pagamento di una quota sociale. I soci partecipano attivamente alla gestione del circolo ricreativo approvando le delibere assembleari, il bilancio, i regolamenti ed eleggendo gli organi direttivi dell'associazione.

*Il Comitato aveva chiesto, inoltre, se, oltre ai rappresentanti sindacali, anche al singolo lavoratore fosse garantita la possibilità di ricorrere in giudizio avverso la violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.*

In risposta alla richiesta del Comitato si fa presente che, come meglio specificato nell'articolo 21 del presente rapporto, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di comunicazione delle informazioni e di consultazione di cui all'art. 7 del d.lgs. 25/2007, l'organo competente a ricevere le segnalazioni e ad irrogare le sanzioni è la Direzione Provinciale del lavoro (DPL) competente per territorio. Il lavoratore che ritenga leso il proprio diritto all'informazione ed alla consultazione può denunciare la violazione degli obblighi datoriali alla DPL territorialmente competente. Diversamente, il lavoratore che non intenda agire singolarmente può interessare la rappresentanza sindacale che, a sua volta, può scegliere se denunciare la violazione direttamente alla DPL o ricorrere giudizialmente (art. 28 *"Repressione della condotta antisindacale"* L. 300/70).