

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

• **QUADRO GENERALE RELATIVO ALL'INFORMAZIONE ED ALLA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI**

Il Decreto Legislativo 6 febbraio 2007 n. 25 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 67 del 21 marzo 2007 in attuazione della direttiva 2002/14/CE istituisce un quadro generale relativo "all'informazione e alla consultazione dei lavoratori".

Tale norma introduce nuovi obblighi per i datori di lavoro che occupino almeno cinquanta dipendenti, individuando "il quadro generale di riferimento in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori" (art. 1, com. 1), lasciando alla contrattazione collettiva libertà di esprimersi per quanto riguarda i contenuti, sempre però nel rispetto dei punti fondamentali in esso individuati.

Il Decreto Legislativo si adegua alla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che già istituiva un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, alla quale il Paese era tenuto a conformarsi.

Ambito di applicazione:

L'articolo 3 statuisce l'applicabilità del Decreto alle imprese che:

- a) occupino almeno 50 dipendenti a partire dalla pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* avvenuta il 21 marzo 2007 (art. 3, com. 1);

ma, in deroga a quanto disposto dall'art. 3 si applica:

- b) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori (art. 9, com. 1, lett. a);
- c) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori (art. 9, com. 1, lett. b).

Definizioni:

L'articolo 2 nel dare le definizioni degli elementi chiave intorno a cui va ad articolarsi la norma (imprese; datore di lavoro; lavoratore; rappresentanti dei lavoratori; informazione; consultazione; contratto collettivo) individua i soggetti tenuti all'osservanza, ossia:

- ✚ le «imprese», pubbliche e private situate in Italia, che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;

- ✚ il «datore di lavoro», ossia la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;
- ✚ il «lavoratore», o meglio chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;
- ✚ i «rappresentanti dei lavoratori» ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione.

Inoltre l'articolo, nel definire cosa concretamente oggi debba intendersi per informazione e consultazione, ne determina necessariamente gli ambiti di azione ed operatività, così:

- ✚ per «informazione» s'intende ogni 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;
- ✚ la «consultazione» riguarda ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa.

Da valutare bene in merito alla portata applicativa della norma la parola "ogni" dal momento che sembra estendere, in maniera molto significativa, la quantità di operazioni che vanno ad includersi nei processi di informazione e consultazione.

Modalità:

L'articolo 1 al primo comma recita:

“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”.

A quanto sopra, deve essere aggiunto che il decreto legislativo in oggetto “non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione già esistenti nel diritto nazionale al momento della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni” (art. 3, com. 3; come previsto dalla Direttiva all'art. 3.2).

È quindi, sempre nel rispetto dei principi enunciati all'art. 1 nonché ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, che i contratti collettivi dovranno definire le sedi, i tempi, i

soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori (art. 4, com. 1).

Restano però salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del decreto (art. 4, com. 2).

L'informazione e la consultazione dovranno riguardare le seguenti tematiche (art. 4, com. 3):

- 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.

Il processo quindi si articola in due fasi:

1) l'informazione, la prima fase, avviene (art. 4, com. 4):

- ✚ 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.

2) la consultazione, la seconda fase, avviene (art. 4, com. 5):

- ✚ secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- ✚ tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- ✚ sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- ✚ 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;
- ✚ al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

Informazioni riservate:

Qualche elemento in più si ha per quanto riguarda le informazioni riservate, regolate all'art. 5 del decreto legislativo, in base al quale i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti o meglio i consulenti che eventualmente li dovessero assistere, 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.

Il 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 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, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

Nel CCNL del Credito la materia è regolata all'art. 25 comm. 4 e 5: le parti danno attuazione al decreto e si impegnano a costituire una Commissione Tecnica per "recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate."

Sempre l'art. 5, al com. 2, statuisce che: "il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno".

Deve essere sottolineato però che questa è una norma ambigua e sembra segnare un arretramento rispetto a quanto previsto tra le righe dall'art. 2 "definizioni"; questo articolo infatti grazie all'uso della parola "ogni" allargava notevolmente gli ambiti entro i quali racchiudere i contenuti di informazione e consultazione.

Quindi, a differenza di quanto disposto dall'art. 2, la prescrizione del comma 2 dell'art. 5 potrebbe spingere il datore di lavoro, che forse vuole limitare i costi aziendali o non correre rischi dovuti alla sua presenza nel mercato, ad estendere in maniera eccessiva e non corrispondente alla realtà, quello che definisce essere le sue "comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive" limitando di molto l'informazione e la consultazione e quindi la portata esplicativa del decreto legislativo dove forse non ce n'è assolutamente bisogno.

Non ci resta che attendere se, in sede di negoziazione collettiva, verrà fornita qualche maggiore indicazione in proposito in modo da limitare il ricorso alla commissione di conciliazione prevista, sempre all'art. 5, com. 3, appunto perché si esprima sul punto controverso.

Commissione di Conciliazione:

L'art. 5, ai sensi del comma 3, statuisce che siano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro a prevedere la costituzione di una Commissione di Conciliazione che si esprima 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 determinano, altresì, la composizione e le modalità di

funzionamento della commissione di conciliazione per verificarne effettivamente se si tratta di comprovate esigenze

Anche se, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 5, resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

Tutele e Sanzioni:

I rappresentanti dei lavoratori, in virtù dell'art. 6 del decreto legislativo, nell'esercizio delle loro funzioni, fruiscono della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

Le sanzioni previste dal decreto legislativo sono amministrative e prevedono, in caso di violazione degli obblighi di informazione, consultazione o segretezza ivi contenuti:

- ✚ da parte del datore di lavoro → pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione (art. 7, com. 1);
- ✚ da parte degli esperti che assistono i lavoratori → pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00 (art. 7, com. 2).
- ✚ da parte del lavoratore → nessuna sanzione è espressamente prevista; si rimanda ai provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi

Competente a verificare le avvenute violazioni e nel caso ad irrogare le sanzioni è la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) competente per territorio attraverso i propri servizi ispettivi (art. 7, com. 3).

Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di "Modifica al sistema penale" apportate con la Legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, e quelle del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 di "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro".

Relazione con le disposizioni nazionali:

Il decreto non modifica le norme relative alle procedure di informazione e di consultazione altrove già previste e in particolare:

- ✚ dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni (art. 8, com. 1); "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea (Legge Comunitaria per il 1990)*"; pubblicata su G.U. n. 10 Supplemento Ordinario del 12/01/1991;

- ✚ dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223 (ex art. 8, com. 1); «*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*», pubblicata su alla G.U. n. 175 Supplemento ordinario del 27 luglio 1991. Tale Legge riguarda principalmente le procedure di trasferimento di rami di azienda e dei licenziamenti collettivi;
- ✚ dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74 (ex art. 8, com. 2) GU n. 96 del 24 aprile 2002; “Attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all’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”.

Sempre però, sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione (art. 8, com. 3).

Commento:

La Direttiva europea 2002/14/CE, a cui il nostro ordinamento va allineandosi attraverso il decreto legislativo n. 25/2007, stabilisce il diritto di informazione e consultazione dei lavoratori sulle decisioni che possono comportare modifiche sostanziali nell’organizzazione del lavoro; non pregiudicando però le eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione dei lavoratori, ad oggi esistenti, nel diritto nazionale degli Stati Membri, che prevedono il coinvolgimento diretto dei lavoratori, i quali possono scegliere di esercitarlo tramite i rispettivi rappresentanti.

In questo quadro, l’introduzione di un apparato sanzionatorio di tipo amministrativo particolarmente significativo come quello appena introdotto garantisce l’effettiva attuazione dei diritti collettivi di informazione e consultazione, così segnando una tappa importante nell’evoluzione del sistema delle relazioni industriali italiane in cui, per la prima volta, viene introdotta a livello normativo il concetto di consultazione.

Fino ad oggi, infatti, la materia era quasi interamente disciplinata dalla contrattazione collettiva che interveniva già da tempo a regolare alcuni ambiti quali: il ricorso al lavoro straordinario, le ristrutturazioni, gli scorpori, le fusioni, le esternalizzazioni e le procedure di informazione e consultazione.

A tale previsioni, andavano ad affiancarsi quelle della legge che interveniva, in modo frammento e limitato, a disciplinare altre ipotesi quali: il ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, le procedure relative ai licenziamenti collettivi nonché di mobilità, il lavoro notturno, la somministrazione di lavoro ed infine il trasferimento di ramo d’azienda.

Il decreto legislativo n. 25 del 22 marzo 2007, nel recepire la direttiva europea sui diritti di informazione e consultazione, riconosce e assegna alla contrattazione collettiva ampio spazio per l'esercizio e l'applicazione di tali diritti, così come definiti a livello legislativo.

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza dell'1 marzo 2007, si pronuncia in merito al ricorso presentato il 26 luglio 2006 contro la Repubblica italiana dalla Commissione delle Comunità europee condannando l'Italia per il mancato recepimento della Direttiva 2002/14/CE entro il termine previsto, il 23 marzo 2005, termine ultimo fissato dalla Commissione europea, in previsione della verifica, da effettuarsi a livello comunitario entro il 23 marzo 2007, riguardo l'effettiva applicazione della direttiva stessa ed eventuali proposte di modifica.

In realtà il legislatore nazionale, con la legge n. 62 del 18 aprile 2005, aveva già delegato il governo a predisporre un apposito schema di decreto legislativo entro 18 mesi dalla sua entrata in vigore, anche se nei fatti si è dovuto poi aspettare fino al 22 marzo 2007 perché entrasse in vigore quello di recepimento della direttiva.

I motivi di tale ritardo, questa volta, non devono essere ascritti semplicemente alla tradizionale lentezza con cui l'Italia è solita recepire le norme di diritto comunitario. In questa occasione lo Stato italiano ha giustificato la lunghezza dei tempi di trasposizione della direttiva con la necessità di rispettare il dialogo bilaterale tra le parti sociali, nonché la loro autonomia dal contesto politico.

La necessità di rispettare e coinvolgere in modo adeguato ed attivo le parti sociali nella definizione dei contenuti, deve attribuirsi al fatto che, la direttiva, tocca alcuni punti nevralgici del sistema delle relazioni industriali, andando ad innovare profondamente quella parte della contrattazione collettiva che si occupa della disciplina dei diritti d'informazione e talora di consultazione, ossia quella riguardante le relazioni ed i diritti sindacali.

Quindi, nonostante il decreto riconosca e disciplini, nel loro insieme ed in modo organico, i diritti di informazione e consultazione da un punto di vista legislativo, va contemporaneamente assegnando alla contrattazione collettiva un ampio potere per l'esercizio e l'applicazione di tali diritti.

L'introduzione, anche in Italia, di una disciplina legale dei diritti d'informazione e consultazione porta a compimento, a trent'anni di distanza, quanto veniva avanzato da più parti in sede sindacale e politica nella seconda metà degli anni settanta, e cioè che tali diritti rappresentavano il tassello di un più compiuto processo di democrazia industriale.

Un ruolo assolutamente centrale, nella trasposizione della direttiva nell'ordinamento nazionale, è stato giocato dalle parti sociali, in linea con la tradizionale autonomia che il legislatore italiano riconosce alla contrattazione collettiva.

È così che, in data 27 novembre 2006, da una parte:

-  la Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria),
-  l'Associazione bancaria italiana (Abi),
-  l'Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania),

- ✚ la Confederazione italiana piccole e medie imprese (Confapi),
- ✚ la Confederazione generale italiana del commercio (Confcommercio),
- ✚ la Confederazione italiana degli esercenti attività commerciali e turistiche (Confesercenti),
- ✚ la Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura),
- ✚ la Confederazione nazionale coltivatori diretti (Coldiretti),
- ✚ la Confederazione italiana agricoltori (Cia),
- ✚ la Confederazione delle imprese artigiane (Confartigianato),
- ✚ la Confederaazione nazionale dell'artigianato (Cna),
- ✚ l'Associazione generale cooperative italiane (Agci),
- ✚ la Confederazione autonoma sindacati artigiani (Casartigiani),
- ✚ la Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (Claai),
- ✚ la Lega nazionale delle cooperative (Legacoop),
- ✚ la Confederazione cooperative italiane (Confcooperative),
- ✚ la Confederazione generale italiana dei trasporti (Confetra),
- ✚ la Confederazione nazionale dei servizi (Confservizi);

e dall'altra:

- ✚ Cgil,
- ✚ Cisl
- ✚ Uil,

hanno sottoscritto uno specifico “avviso comune” in materia, proponendo al governo la loro posizione condivisa in merito alla formulazione del testo di legge che sarebbe stato emanato per recepire la Direttiva 2002/14/CE.

Per le Organizzazioni Sindacali, nei fatti, il decreto legislativo n. 25/2007 si è perfettamente uniformato a tale “avviso comune” nelle modalità in esso indicate, con l'unica aggiunta dell'indicazione delle sanzioni amministrative per quanti violassero i diritti di informazione e consultazione; è proprio in virtù di questa valutazione di uniformità che le parti sociali hanno accolto positivamente il testo del decreto legislativo (n. 25/2007) così come formulato.

Dott.ssa Francesca del Conte

Per comunicare con FALCRINFORMA: roberto@falcri.it