

NEWSLETTER

NUOVI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

DECRETO LEGISLATIVO N. 25, 6 FEBBRAIO 2007 (IL “DECRETO”), ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA CE N. 12 DELL’11 MARZO 2002 (LA “DIRETTIVA”)

Dal 22 marzo scorso, a seguito dell’entrata in vigore del Decreto, sono stati introdotti nuovi obblighi di informazione e di consultazione nei riguardi dei lavoratori occupati nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia con una determinata dimensione occupazionale, nonché delle rappresentanze sindacali.

* * *

PREMESSA

Scopo della Direttiva era quello di *“istituire un quadro generale che stabilisca prescrizioni minime riguardo al diritto all’informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nella Comunità”*, vista la carenza di una normativa di tutela generale che operasse in senso preventivo su questioni di una certa complessità e delicatezza rivolte ad un’intera collettività di lavoratori.

Il Decreto, dando attuazione alla Direttiva, appronta proprio una disciplina di tutela generale riguardo al diritto di informazione e consultazione dei lavoratori, fino ad oggi carente a livello legislativo¹ nel nostro Paese, al fine di trovare un equilibrio tra imprese e lavoratori nel rispetto dei reciproci diritti.

Qui di seguito i punti principali del Decreto.

1. LE IMPRESE DESTINATARIE DEI NUOVI OBBLIGHI

I nuovi obblighi di informazione e consultazione a regime si applicheranno a tutte le imprese pubbliche e private situate in Italia che esercitano una attività economica – anche non a fine di lucro – e che impiegano almeno 50 dipendenti.

È previsto un periodo transitorio: il Decreto sino al 23 marzo 2008 si applicherà solo alle imprese che occupano almeno 100 lavoratori.

2. I CRITERI DI COMPUTO DELLA SOGLIA OCCUPAZIONALE AI FINI DEL DECRETO

Il computo dei lavoratori ai fini dell’applicazione degli obblighi previsti dal Decreto è effettuato sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell’azienda negli ultimi due anni. Sono computabili anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato con durata superiore ai nove mesi.

¹ Procedure simili sono, infatti, previste a livello contrattual-collettivo. Si pensi al Contratto Collettivo Nazionale Energia e Petrolio, nonché al Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private ed installazione di impianti.

3. LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

L'obbligo di informazione e consultazione riguarda:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'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 e dei contratti di lavoro (a titolo esemplificativo: riorganizzazioni aziendali, riconversione aziendale).

4. MODALITÀ DI INFORMAZIONE/CONSULTAZIONE

I contratti collettivi nazionali definiranno le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti d'informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori. In ogni caso – ove già esistenti al momento della entrata in vigore del Decreto – non sono pregiudicate eventuali specifiche procedure di informazione e consultazione previste a livello legislativo e/o contrattual – collettivo.

Il Decreto dispone una disciplina generale in merito alle modalità di informazione/consultazione, ed in particolare:

- le informazioni relative alle materie di cui al punto 3. che precede, dovranno essere trasmesse dai datori di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori nei tempi e nei modi idonei a consentire agli stessi di procedere ad un esame adeguato delle stesse ed alla predisposizione, se del caso, della consultazione;
- la consultazione, ossia ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori relativamente alle materie di cui al punto 3. che precede, dovrà comunque avvenire:
 - 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 dei pareri che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
 - in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata ai pareri eventualmente espressi;
 - al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

5. DEROGHE ALL'OBBLIGO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Il datore di lavoro è esentato dall'effettuare la consultazione o dal comunicare informazioni nel caso in cui ciò possa *“creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa”* o *“arrecarle danno”*. In tal caso il datore deve dimostrare l'effettiva esistenza di *“comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive”* che giustifichino la deroga agli obblighi di cui al Decreto.

A tale scopo il Legislatore ha previsto che la contrattazione collettiva nazionale possa disciplinare la costituzione di una *“commissione di conciliazione”* che determini in concreto le *“esigenze*

tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno".

6. SANZIONI

In caso di violazione degli obblighi previsti dal Decreto il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma compresa tra euro 3.000,00 ed euro 18.000,00 per ciascuna violazione.

Per i rappresentanti dei lavoratori e/o gli esperti che assistendo i lavoratori vengano a conoscenza di informazioni riservate nell'interesse dell'impresa, vige il divieto di divulgazione sia verso i terzi che verso i lavoratori stessi, salvo deroghe eventualmente previste dalla contrattazione collettiva. La violazione di tale obbligo comporta, fatta salva la responsabilità civile, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati, nonché, per gli esperti di cui sopra, la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 ad euro 6.198,00. L'obbligo di riservatezza permane per un periodo di tre anni successivamente alla scadenza del mandato ed indipendentemente dal luogo in cui il rappresentante e/o l'esperto si trovi.

Sarà la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio a ricevere le segnalazioni in merito alle violazioni e ad applicare le relative sanzioni.

* * *

Roma, 30 maggio 2007



Rosanna Sovani



Francesca Perri