



Rafforzamento della partecipazione

VS-2018-0043

Legislazione nazionale sull'Informazione e la Consultazione a Cipro

Rapporto su Cipro

Federazione Democratica Ciprota del Lavoro

Leoforos Vironos 40

1096 Nicosia

Cipro

Nicosia, 22 ottobre 2018

Programma RAFFORZAMENTO DELLA PARTECIPAZIONE (DG Employment-VS/2018/0043). Questo progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. La presente pubblicazione impegna soltanto l'autore e la Commissione non è in alcun modo responsabile di un eventuale ulteriore uso delle informazioni qui contenute.

Introduzione

La Direttiva 2002/14/EC costituisce un generico quadro di riferimento che stabilisce i presupposti essenziali per l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione di cui godono i lavoratori in imprese e stabilimenti nell'ambito dell'Unione europea.

Gli stati membri hanno deciso che la Direttiva deve essere applicata nelle imprese che offrono impiego a un numero minimo di 50 lavoratori, in qualunque stato membro, oppure in stabilimenti che impiegano almeno almeno 20 lavoratori, in qualunque stato membro.

Gli stati membri hanno il dovere di stabilire quali debbano essere le disposizioni pratiche per l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione al livello più appropriato.

L'informazione e la consultazione devono soddisfare:

- l'informazione sugli sviluppi più recenti e probabili e sulla situazione economica dell'impresa o dello stabilimento
- l'informazione e la consultazione sulla situazione, la composizione e l'eventuale sviluppo dell'impiego nella determinata impresa o nel determinato stabilimento
- l'informazione e la consultazione sulle decisioni che potranno condurre eventualmente a sostanziali cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o delle relazioni contrattuali

Votazione della legge a Cipro

La legge 78(I) è stata approvata nel 2005 e la sua applicazione è prevista per le imprese che contano più di 30 lavoratori. Il numero minimo dei lavoratori viene calcolato in base alla media del numero dei lavoratori dell'impresa negli ultimi due anni. La legge non è in contrasto con la legislazione relativa all'informazione e consultazione nel caso di licenziamenti di massa.

Cosa riguarda

La legge riguarda:

- L'informazione sugli sviluppi più recenti e probabili nell'ambito delle attività e sulla situazione economica dell'impresa.
- L'informazione e la consultazione in merito alla **situazione**, alla **composizione** e all'**eventuale sviluppo dell'impiego** nella determinata impresa, così come qualsiasi misura preventiva prevista nei casi in cui e specialmente viene messo in discussione l'impiego stesso.
- L'informazione e consultazione sulle **decisioni** che possono eventualmente condurre a cambiamenti essenziali nell'organizzazione del lavoro e delle relazioni contrattuali.

Riguardo all'informazione

Secondo la legge, l'informazione deve essere fornita al momento opportuno, nel modo più adeguato e deve avere un contenuto facilmente comprensibile, per far sì che i rappresentanti dei lavoratori possano prenderne atto, esaminarla adeguatamente e prepararsi per la consultazione.

Riguardo alla Consultazione

La consultazione deve:

- Avvenire al momento opportuno, nel modo più opportuno e deve avere un contenuto facilmente accessibile.
- Rivolgersi ad un adeguato livello di rappresentanza dell'amministrazione (in base all'argomento trattato).
- Basarsi sull'informazione relativa offerta dal datore di lavoro, secondo l'interpretazione del termine «informazione», e sul punto di vista che possono esprimere i rappresentanti dei lavoratori.
- Far sì che i rappresentanti dei lavoratori possano avere un incontro con il datore di lavoro e ricevere una risposta motivata alle loro richieste.
- Avere come scopo il raggiungimento di un accordo per quanto riguarda le decisioni subordinate alle competenze del datore di lavoro.

Accordo sull'Informazione e la Consultazione

Le parti sociali, attraverso un accordo, possono stabilire liberamente e in qualsiasi momento i dettagli pratici per l'informazione e la consultazione con i lavoratori.

Informazione riservata

- Allo scopo di tutelare i diritti legittimi del datore di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e i periti, che eventualmente offrono supporto nell'informazione e consultazione, non devono rendere nota ai lavoratori o a terze persone l'informazione che è stata loro concessa espressamente come informazione riservata.
- Questo obbligo continua a essere valido indipendentemente dal luogo in cui si trovano, e perfino nel caso in cui il loro mandato sia scaduto.
- I rappresentanti dei lavoratori e i loro aiutanti possono rendere nota un'informazione riservata soltanto a persone che si siano impegnate a mantenere la riservatezza.

Il datore di lavoro non è obbligato a offrire informazione su argomenti che:

- Per loro natura, secondo criteri oggettivi, potrebbero ostacolare il funzionamento dell'impresa o arrecare danno alla stessa.
- La legislazione vigente considera come riservati
 - Segreto bancario
 - Segreto professionale per i legali
 - Sicurezza nazionale o questioni che riguardano i brevetti
- I datori di lavoro sono obbligati a offrire informazione di questa natura in seguito a sentenza del giudice.

Tutela e facilitazioni per i rappresentanti dei lavoratori

I rappresentanti dei lavoratori, nell'esercizio dei loro doveri e allo scopo di poter esercitare i compiti affidati loro dai lavoratori, godono di sufficiente tutela e garanzie e non sono in alcun modo esposti a comportamenti negativi da parte del datore di lavoro a causa della loro attività di rappresentanti dei lavoratori.

Sanzioni

Chiunque non rispetti quanto previsto da questa legge è colpevole di reato e, nel caso di condanna, è soggetto a una multa che non supera i 3.500 €.

Suggerimenti

- Affinché la legge venga applicata correttamente, sia i datori di lavoro sia i rappresentanti dei lavoratori devono essere debitamente informati sui contenuti della legge stessa e devono altresì conoscere le procedure previste.
- E' utile lo scambio di buone pratiche fra i vari stati membri dell'Ue, per comprendere meglio come applicare la relativa legislatura e sapere in anticipo quali sono le difficoltà che si incontrano più spesso.
- Le sanzioni previste dalla legge dovrebbero essere molto più severe, allo scopo di dissuadere i datori di lavoro dal violare la legge.