



Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Adozione della legislazione Nazionale su Informazioni e Consulenza in Italia

Rapporto nazionale

FAI CISL

Via Tevere 20

00198 Roma

Italia

Roma, Settembre 2018

STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE IN ITALIA

Legislazione italiana

Il Decreto Legislativo n. 25/2007 di attuazione della direttiva 2002/14/CE che rafforza i diritti di informazione e consultazione sindacale previsti dalla contrattazione collettiva, inserendo delle sanzioni amministrative. Nelle aziende di maggiori dimensioni, la nuova normativa estende i diritti di informazione e consultazione sindacale, alle questioni aziendali di rilievo per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro ed affida alle Direzioni Provinciali del Lavoro il compito di accertare e sanzionare eventuali violazioni.

Contrattazione collettiva e informazione e consultazione

I diritti di informazione e consultazione sono riconosciuti ai "rappresentanti dei lavoratori", come definiti ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva, ai quali sono riconosciute, anche a questi fini, le stesse tutele e le stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Nel dettaglio, è rimessa alla contrattazione collettiva, anche preesistente, la disciplina delle sedi, dei tempi, dei soggetti, delle modalità e dei contenuti dei diritti di informazione e consultazione sindacale.

Riservatezza

Ai rappresentanti dei lavoratori ed esperti che eventualmente li assistono, sono imposti precisi obblighi di riservatezza delle notizie ricevute in via riservata e "qualificate come tali dal datore di lavoro...nel legittimo interesse dell'impresa". La contrattazione collettiva, può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori ed i loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o terzi, a loro volta tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza, individuandone le modalità. In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre alla responsabilità civile, si applicano ai trasgressori i provvedimenti disciplinari stabiliti dagli stessi contratti collettivi, ma soltanto a carico degli esperti chiamati ad assistere i rappresentanti dei lavoratori sono previste precise sanzioni amministrative.

Sanzioni

L'eventuale violazione degli obblighi di informazione e consultazione, da parte del datore di lavoro, comporta una sanzione amministrativa da un minimo di 3.000,00€ ad un massimo di 18.000,00€, per ciascuna violazione commessa. La violazione dell'obbligo di riservatezza, invece, comporta una sanzione amministrativa da 1.033,00€ a 6.198,00€, soltanto a carico degli esperti chiamati ad assistere i rappresentanti dei lavoratori.

Violazione del diritto di informazione e consultazione: per non avere informato e consultato i rappresentanti sindacali su questioni aziendali rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro nell'impresa comporta una sanzione da: 3.000,00€ a 18.000,00€.

Jobs Act

Con Jobs Act , una riforma del diritto del lavoro in Italia, attuata tra il 2014 ed il 2015, prevede che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze aziendali, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativa-

mente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti. La domanda di concessione va presentata, entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in via telematica all'Inps, indicando la causa della sospensione o riduzione dell'orario e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'Inps alle Regioni e alle Province autonome ai fini del coinvolgimento in percorsi di politiche attive.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è comunque tenuta a comunicare ai soggetti di cui sopra la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Se la riduzione dell'orario è superiore a 16 ore settimanali si procede a un esame congiunto.

Le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede Inps territorialmente competente. Con decreto ministeriale sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Criteri di scelta dei lavoratori

L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi. In mancanza di disposizioni contrattuali si ricorre ai seguenti criteri:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Il numero di disabili occupati nell'impresa e percentuale di manodopera femminile non possono essere inferiori alle quote loro riservate.

Ammortizzatori sociali

I trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, finanziati con contributi a carico dei datori di lavoro e, in piccola parte, dei lavoratori e gestiti dall'Inps, intervengono a tutelare il reddito del lavoratore in caso di crisi aziendale che richieda una temporanea riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, con riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro, conservando il rapporto di lavoro.

Per tutti gli altri datori di lavoro, purché abbiano oltre 5 dipendenti (nella normativa previgente la soglia era oltre i 15 dipendenti), vige invece il sistema dei fondi bilaterali di solidarietà: i datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire al fondo bilaterale di settore o, in mancanza, al Fondo di integrazione salariale (Fis) versando una aliquota mensile, in parte a carico del datore, in parte a carico del lavoratore.

Informazione e consultazione nelle società multinazionali- CAI (Comitati Aziendali Europei)

In Italia la direttiva europea del 2009 è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 113 del 22/6/2012.

Nell'ambito delle multinazionali, i CAE lamentano la non omogeneità nelle relazioni industriali in tutti i paesi dove la multinazionale è presente infatti la stessa società intrattiene ottime relazioni industriali in alcuni paesi ma non altrettanto in altri adeguando la propria azione a seconda del peso dei sindacati e delle leggi sociali e del lavoro vigenti in quel determinato paese. Inoltre i CAE lamentano l'uso improprio da parte delle aziende del termine "Segretezza e Assoluta Riservatezza" dei dati e delle notizie a loro comunicati ritenendo che non tutte le notizie in realtà dovrebbero essere segretate in quanto già di dominio pubblico. Pertanto la "Segretezza" è una modalità adottata dalle aziende per ridurre, di fatto, il ruolo dei CAE e le conseguenti informative ai lavoratori.

Conclusioni generali

Nella maggior parte dei casi intervistati si riscontrano buone relazioni industriali e le norme sulla informazione e la consultazione vengono sufficientemente applicate nelle grandi aziende e nelle multinazionali. Al contrario nelle PMI l'adesione al sindacato e le conseguenti buone relazioni industriali risultano più difficoltose. Per una adeguata assistenza e rappresentanza dei lavoratori occupati nelle PMI la FAI-CISL sostiene la sempre più ampia applicazione dei contratti di 2° livello territoriali, di area, di settore come da consolidata esperienza e con ottimi risultati ottenuti nel settore agricolo.

Raccomandazioni

- La direttiva 2002/14 deve essere più analitica (come la direttiva 2009/38)
- I sindacati dovrebbero occuparsi dell'uso regolare delle informazioni e della consultazione e non ricorrere ad esso quando la società deve affrontare una crisi
- Lo scambio internazionale di esperienze è assolutamente necessario per sviluppare una comprensione comune e approcci comuni all'informazione e alla consultazione perché i diversi paesi hanno tradizioni diverse in materia di relazioni industriali e background legislativo diverso, quindi è difficile comprendere diversi contesti.