

Rafforzamento della partecipazione

VS-2018-0043

Legislazione nazionale sull'Informazione e la Consultazione in Bulgaria

Rapporto sulla Bulgaria

Podkrepa CL
2 Angel Kanchev str.
1000 Sofia
Bulgaria

Sofia, settembre 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.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI SINDACATI IN BULGARIA

➤ **Legislazione della Bulgaria**

Secondo l'articolo 41. (1) della Costituzione Bulgara, chiunque ha il diritto di richiedere, di ricevere e di trasmettere informazione. L'applicazione di questo diritto non può andare contro i diritti e la reputazione di altri cittadini, e neanche contro la sicurezza nazionale, l'ordine pubblico, la sanità pubblica e l'etica.

La Direttiva 2002/14 / PE è stata trasposta nella legislazione bulgara attraverso una modifica del Codice del Lavoro, ed è entrata in vigore il 1-7-2006. La legge è valida per imprese con 50 o più lavoratori e per suddivisioni organizzative e economiche di imprese con 20 o più lavoratori.

L'istituzione di un sistema di informazione e consultazione nelle imprese bulgare avviene attraverso la votazione (con maggioranza relativa) dei rappresentanti dei lavoratori da parte dell'Assemblea generale. Secondo il Codice del Lavoro, il diritto di convocare l'Assemblea generale per la scelta dei rappresentanti dei lavoratori spetta al datore di lavoro, alle organizzazioni sindacali o a 1/10 dei lavoratori.

L'Assemblea Generale dei delegati ha la facoltà di decidere se eleggere i rappresentanti dei lavoratori oppure assegnare all'amministrazione delle organizzazioni sindacali il diritto di designare tali rappresentanti. Può altresì decidere di delegare i rappresentanti eletti in base all'art. 7 par. 2 del Codice del Lavoro di espletare anche le funzioni riguardanti l'informazione e la consultazione.

➤ **Informazione e Consultazione nella prassi**

Il processo di informazione e consultazione nelle imprese bulgare si sta sviluppando molto lentamente, soprattutto nelle imprese in cui le organizzazioni sindacali non sono presenti. Sulla totalità delle imprese con 50 o più lavoratori, quelle dove è presente un sistema di informazione e consultazione non superano l'8-10%. L'informazione e la consultazione sono più sviluppate nell'ambito delle imprese multinazionali, nonostante ciò, tuttavia, in meno di 1/3 delle imprese esistenti che dispongono di organismi di rappresentanza a livello europeo (Comitati Aziendali Europei) vengono eletti rappresentanti bulgari. Il Codice del Lavoro in Bulgaria non prevede un processo per assicurare l'applicazione della Direttiva nelle imprese che offrono occupazione a un numero inferiore ai 50 lavoratori. Nelle imprese di tale grandezza non è prevista l'introduzione di questa regola. La Direttiva non è valida, inoltre, per i dipendenti statali che sono impiegati nella pubblica amministrazione.

➤ **Disposizioni per l'informazione e la consultazione – Prassi di informazione e consultazione nelle imprese multinazionali, nei gruppi imprenditoriali e nelle imprese europee**

In Bulgaria, le questioni riguardanti l'informazione e la consultazione nelle imprese multinazionali sono trattate soprattutto dalla legge sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, nei gruppi imprenditoriali e nelle imprese europee. L'informazione e la consultazione in questi casi viene effettuata attraverso i Comitati Aziendali Europei (CAE) o attraverso una normale procedura di informazione e consultazione.

L'applicazione delle procedure di informazione e consultazione avviene tramite i CAE, tramite le organizzazioni sindacali e tramite i rappresentanti dei lavoratori, secondo l'art. 7 par. 2 del Codice del Lavoro, e si regola con un accordo. La legge non prevede una procedura rigida per il conseguimento dell'accordo. Tuttavia, dalle disposizioni che stabiliscono gli obblighi delle parti, consegue che, dal momento che i rappresentanti dei lavoratori sono stati eletti o designati legittimamente, questi possono invitare il datore di lavoro a una riunione per raggiungere un accordo. E' una buona idea che si chiariscano quale deve essere il tipo di accordo proposto, quale la modalità della rappresentanza, la data e il luogo in cui dovrà avvenire la contrattazione e altri dettagli. Nulla impedisce che sia lo stesso datore di lavoro a prendere l'iniziativa per l'accordo.

Le questioni più importanti, le quali devono costituire l'oggetto dell'informazione e consultazione per i rappresentanti dei lavoratori, sono espressamente ed esaustivamente definite nel Codice del Lavoro così come segue:

- Situazione economica e finanziaria
- Struttura delle imprese
- Atteso sviluppo delle attività
- Investimenti e modifiche
- Nuovi metodi e procedure
- Trasformazione delle imprese
- Prossimi licenziamenti di massa e personale in esubero

➤ **Riservatezza**

Il datore di lavoro può rifiutare di fornire informazione o consultazione qualora la natura dell'informazione o della consultazione può danneggiare seriamente il funzionamento dell'impresa o può ledere gli interessi legittimi del datore di lavoro (art. 130c. (5)).

➤ **Sanzioni**

Nei casi in cui il datore di lavoro prevede di adottare delle misure che possono condurre a cambiamenti strutturali dell'impresa o a licenziamenti di massa, l'ordine del giorno e la modalità di informazione e consultazione vengono stabiliti dal datore di lavoro, dai rappresentanti dei sindacati e dai rappresentanti dei lavoratori. Se il datore di lavoro rifiuta di fornire informazione, i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di richiederla per iscritto

e, in caso di ulteriore rifiuto da parte del datore di lavoro di fornire l'informazione richiesta, possono fare ricorso al servizio esecutivo dell'Ispettorato Generale del Lavoro per violazione della legislazione del lavoro.

Le sanzioni e le multe previste dal Codice del Lavoro non sono particolarmente severe o dissuasive, considerato il fatto che la multa più alta oscilla fra i 2.500 e i 5.000 lev, ossia fra i 1.250 e i 2.500 euro. Tuttavia, il Codice del Lavoro prevede la possibilità di imporre sanzioni anche di 1.000 lev per i dirigenti. Inoltre, i lavoratori hanno la possibilità di rivolgersi all'autorità giudiziaria per rivendicare i propri diritti concernenti l'informazione e la consultazione. Le sanzioni che impone il tribunale sono in genere dissuasive.

➤ **Suggerimenti**

Innanzitutto, è necessario che venga assicurato l'esercizio dei diritti dei lavoratori stipendiati, garantendo il monitoraggio e il controllo dell'osservazione dei diritti all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa.

Le normative che riguardano l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel settore privato dell'economia devono essere estese anche al Codice del Pubblico Impiego, in quanto il diritto all'informazione e alla consultazione è un diritto generico e per il momento non viene esercitato dai funzionari statali che lavorano nel settore pubblico. Affinché possano esercitare questi diritti, si osserva una chiara tendenza ad aumentare la consapevolezza del bisogno di comunicazione e dialogo, di sviluppo e applicazione delle procedure e dei sistemi di informazione e consultazione per l'acquisizione di conoscenze e abilità per i lavoratori del settore pubblico. Si registra, inoltre, il bisogno di informazione e formazione a livello di impresa perché si possano spiegare dettagliatamente le procedure, i diritti, e le occasioni per la creazione e l'integrazione di un sistema di informazione e consultazione in Bulgaria.