

Sindacale

La legge stabilisce l'“obbligo” dell'impresa a informare i lavoratori

RSA e Azienda: un dialogo necessario

Con notevole ritardo il D.L. n. 25 del 6 febbraio 2007 si adegua alla Direttiva comunitaria 2002/14/CE che impone alle Imprese l'obbligo di informare e consultare le rappresentanze sindacali in merito alla conoscenza e all'esame di quesiti attinenti l'attività delle imprese ed anche all'obbligo di favorire confronti e scambi di opinioni con i lavoratori.

Roberto Granatelli

Con l'entrata in vigore del Dlgs 6 febbraio 2007 n. 25 (attuativo delle direttive 2002/14/CE del Parlamento europeo) sono stati introdotti nel nostro ordinamento specifici obblighi di informazione e consultazione, da parte di talune categorie dimensionali di aziende, a favore dei lavoratori occupati e delle rappresentanze sindacali.

Tali nuovi obblighi assumono un rilievo particolare stante, soprattutto, l'espressa previsione di un pesante ed innovativo apparato sanzionatorio, gravante sul datore di lavoro, che è altresì sottoposto alla vigilanza ed alle competenze funzionali delle Direzioni provinciali del lavoro.

La Direttiva comunitaria 2002/14/CE, che ha generato la normativa su citata, ha inteso colmare quel vuoto legislativo esistente nell'ambito italiano in quanto mancava, di fatto, una tutela generale che operasse **in senso preventivo** su situazioni che possono coinvolgere un'intera collettività di lavoratori per la quale è indispensabile l'esigenza di intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa.

Ad colorandum merita sottolineare la solita intemperatività e gli italici ritardi che hanno condotto (e non è la prima volta) l'Italia ad una procedura contenziosa dinanzi alla Corte di Giustizia Europea proprio per la mancata attuazione delle direttive europee nei termini imposti dalla stessa (si pensi che il termine ultimo era il 23 marzo 2005).

Con due anni di ritardo quindi, siamo pervenuti alla definizione della “*quæstio*”, riservando altresì un ruolo di primo piano all'autonomia sindacale chiamata a contribuire alla modernizzazione del diritto del lavoro.

Il Dlgs n. 25/2007 riconosce infatti alla **contrattazione collettiva** uno spazio normativo ben identificato e particolarmente ampio.

Inoltre, l'introduzione di un apparato sanzionatorio anche di tipo amministrativo (oltre a quello civile e disciplinare) sembra evidenziare notevolmente l'intento di dare effettività alla tutela dei diritti collettivi di “informazione e consultazione” che, in passato, hanno permesso troppa discrezionalità alle aziende tanto che si registrano diverse cause per comportamento antisindacale a seguito del rifiuto, da parte di queste ultime, di dare seguito alle richieste di consultazione ed informazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sindacali (mentre è prevista una tutela solo successiva con l'azione giudiziale tendente a far accertare l'eventuale comportamento antisindacale del datore di lavoro).

Da marzo 2007 quindi, le previsioni in materia di diritti sindacali di informazione e consultazione (che rientrano nella parte obbligatoria del contratto nazionale di lavoro) non impegnano più solo le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali che hanno sottoscritto il contratto collettivo (e i rispettivi iscritti e aderenti) ma si estendono anche per i non iscritti e non aderenti che, comunque applicano il contratto collettivo di riferimento.

Ciò debitamente premesso analizziamo il campo di applicazione della nuova normativa per la quale occorre sottolineare che col termine “**impresa**” ci si riferisce sia alle realtà di tipo imprenditoriale di natura privata che di quella pubblica, che siano operanti in

Italia ed esercitino una qualsiasi attività economica “anche non a fine di lucro”. Tale ultima precisazione risulta importante perché con ciò si stabilisce che per la tutela dei lavoratori non conta la finalizzazione dell'impresa, ma il semplice utilizzo di forza lavoro (art. 2 comma 1 lett. a).

Per “**lavoratore**” si deve intendere “chiunque si obblighi con retribuzione e collaborare nell'impresa, pretendendo il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore cioè il lavoratore subordinato (il **dirigente** è tale) così definito anche dall'art. 2094 CC.

Il Dlgs 25/007 ribadisce, e qui sta il dato più significativo della innovazione, si rivolge poi al datore di lavoro da intendersi quale “la persona fisica o giuridica che esercita un'attività economica organizzata a favore di impresa anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro”.

Il requisito dimensionale dei “datori di lavoro interessati non è di poco conto in quanto l'art. 9 del Dlgs n. 25/007 ha previsto in via transitoria una graduale estensione dell'ambito di applicazione di tale normativa.

– Dal 22 al 23 marzo 2007 solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori.

– Dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008 solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

– A partire dal 24 marzo 2008 a tutte le imprese che occupino almeno 580 lavoratori.

Per il calcolo dei lavoratori si fa riferimento al numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi 2 anni. (art. 3 comma 2 Dlgs 25/07).

L'inosservanza di questo obbligo comporta la sanzione amministrativa per ciascuna singola violazione.

I dipendenti a tempo determinato devono essere contati solo se il contratto ha durata superiore a 9 mesi.

Ma vediamo analiticamente le **conseguenze dell'obbligo di informazione e consultazione** in quanto la violazione da parte del datore di lavoro è prevista con la **sanzione amministrativa** pari ad una somma che va da **€ 3.000 a € 8.000 per ciascuna singola violazione**.

Il concetto di "informazione" e "consultazione" che qui rileva lo si riceve dall'art. 2 del Dlgs ove per "informazione" si intende qualsiasi forma di trasmissione dei dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alle attività di impresa mentre per "consultazione" ogni tipo di "confronto o scambio di opinioni e dialogo fra rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa.

Si tratta quindi di un sistema sanzionatorio che scatta sulla base di una condotta omissiva del Datore di lavoro, consistente nel non aver esattamente adempiuto agli obblighi normativi di informare le rappresentanze sindacali ovvero di consultarle nelle ipotesi previste.

In virtù poi del principio di tassatività e di determinatezza dell'illecito amministrativo, il Dlgs 25/07 prevede che, fatti salvi "i contratti collettivi esistenti alla data di sottomissione del decreto (19 gennaio 2007) e le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori", sono i contratti collettivi che devono definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Con ciò si sostanzierebbero una serie di obblighi la cui fonte genetica sarebbe costituita dai contratti collettivi esistenti, da prassi aziendali in uno e dai contratti

collettivi che si stipuleranno (contratti collettivi di lavoro stipulati tra le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).

Il quadro così delineato, a parere di chi scrive, rinvigorisce notevolmente le funzioni delle **organizzazioni sindacali e delle R.S.A. dei dirigenti** nel generale contesto aziendale essendo, queste ultime, **parti necessarie per l'applicazione della normativa**.

Per quanto concerne poi l'**oggetto specifico** delle procedure di consultazione e trasmissione di informazioni soccorre l'art. 4 comma 3 del Dlgs 25/07 stabilendo che le stesse devono riguardare.

a) **L'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la situazione economica;**

b) **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;**

c) **Le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.**

Il datore di lavoro che ometta in tutto o in parte di comunicare le informazioni previste ovvero manchi di attivare le procedure di consultazione stabilite in sede di contrattazione collettiva sarà assoggettato alle pene pecuniarie amministrative da 3.000 a 8.000 Euro per ogni singola violazione.

Unica eccezione all'obbligo è stabilita nel caso in cui ciò possa creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o arrecarle danno purché si possa però dimostrare l'esistenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

La più importante novità dell'impianto sanzionatorio sta però nel fatto che siamo in presenza della **1ª ipotesi di illecito amministrativo in ambito lavoristico** che riguarda non solo le persone fisiche ma anche **la persona giuridica cioè l'azienda** e non più il "rappresentante legale" che ha agito per essa.

L'ultima ipotesi di illecito amministrativo prevista riguarda espressamente il divieto di rivelare ai lavoratori o a qualsiasi altro

Per la prima volta si configura l'ipotesi di illecito amministrativo in ambito lavoristico che riguarda la persona giuridica dell'azienda.

terzo, le informazioni che sono state fornite ai rappresentanti dei lavoratori (RSA) nonché agli esperti che eventualmente li assistono "in via riservata".

Il divieto permane per 3 anni successivi alla scadenza del termine previsto dal mandato sindacale o di assistenza.

L'organo competente a ricevere le segnalazioni di eventuali illeciti e irrogare le sanzioni è la **Direzione provinciale del lavoro** competente per territorio.

Non resta, a questo punto, che trarre le dovute conclusioni su tale complessa ma importante normativa.

Non vi è dubbio alcuno che deve rappresentare un forte stimolo per il **Sindacato in generale e le RSA** al fine precipuo di ottenere dal Datore di lavoro un maggior dialogo che, spesso negato negli anni passati, ha generato di molteplici cause per "comportamento antisindacale". □



**Ottica
Gallery**

LA SCELTA GIUSTA PER I VOSTRI OCCHI.

- Esame visivo ottico optometrico
- Occhiali da vista, da sole e multifocali
- Centro specializzato in lenti a contatto
- Ipovisione e protesi oculari
- Binocoli, strumenti di misura e scientifici



SCONTO
AI DIRIGENTI

Galleria Subalpina, 32 (Piazza Castello) TORINO Tel. 011 561 73 93 Fax 011 561 78 02 - E.mail: otticagallery@tiscalinet.it