

Roma, 10 gennaio 2002  
Prot. n. 006/02/T.1.1.

Alle Aziende associate

L o r o   S e d i

OGGETTO: Informazione e consultazione dei lavoratori nella Comunità europea – Direttiva comunitaria che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea.

Il 17 dicembre 2001 è stato raggiunto a Bruxelles, nell'ambito della procedura di codecisione, l'accordo sulla direttiva comunitaria che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea.

L'iniziativa legislativa deriva dall'intesa raggiunta sulla materia tra Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea dopo che il 17 luglio 2001 quest'ultimo aveva adottato una "posizione comune" sulla quale il Parlamento aveva presentato notevoli proposte emendative tra le quali risultano ora recepite, nel testo della direttiva in esame, le meno penalizzanti per l'universo imprenditoriale.

La direttiva, all'esame del Parlamento europeo per essere approvata in sessione plenaria, mira ad istituire un quadro generale per la definizione dei requisiti minimi per il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, applicabile, a livello nazionale, alle imprese o stabilimenti situati sul territorio degli Stati membri. Essa ha lo scopo di integrare le Direttive esistenti in materia di licenziamenti collettivi e trasferimenti di imprese, nonché la Direttiva sul comitato aziendale europeo (che si applica alle imprese situate nel territorio di due o più Stati membri).

La direttiva in oggetto si applicherà, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri, alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti con almeno 20 addetti in uno Stato membro.

In deroga all'ordinario periodo di 3 anni concesso per la trasposizione della direttiva,

è previsto un periodo di transizione per gli Stati membri in cui non esiste un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione dei lavoratori, nè un regime legale, generale e permanente di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro che consenta ai lavoratori di essere rappresentati a tale scopo. Detti Stati potranno, nei primi 5 anni successivi all'entrata in vigore della direttiva, limitare l'applicazione delle disposizioni nazionali che attuano la direttiva alle imprese che impiegano almeno 150 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 100 addetti e, per un ulteriore anno, limitare l'applicazione delle disposizioni nazionali di recepimento alle imprese che impiegano almeno 100 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 50 addetti.

Tale deroga è stata giustificata dalla necessità di prevedere un calendario adeguato per l'adattamento delle piccole e medie imprese alle nuove prescrizioni, nel caso in cui tali imprese non abbiano attualmente alcun obbligo formale in materia di informazione e consultazione.

Gli Stati membri dovranno definire e applicare le modalità di informazione e consultazione a livello adeguato, in conformità alla legislazione nazionale e alle prassi in vigore in materia di relazioni industriali.

Essi potranno affidare alle parti sociali al "livello adeguato" (ivi incluso quello dell'impresa o dello stabilimento) il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali accordi - compresi quelli esistenti alla data di recepimento della direttiva in questione, così come le eventuali proroghe dei medesimi - potranno prevedere disposizioni diverse da quelle fissate dalla direttiva relativamente ai contenuti della informazione e consultazione nonché alle relative modalità di svolgimento.

Ciò che il provvedimento intende in via prioritaria tutelare è il diritto per i lavoratori ad essere informati e consultati sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa e sulla situazione economica e occupazionale, nonché sulle misure anticipatrici previste per quanto riguarda la situazione occupazionale e sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro o di contratti di lavoro.

La consultazione si concreterà in uno scambio di opinioni e in un dialogo tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, tali da permettere a questi ultimi di esprimere le proprie opinioni al datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata, al

fine di ricercare un accordo sulle decisioni che devono essere prese dal datore di lavoro.

La direttiva contiene disposizioni che consentiranno al datore di lavoro, qualora ciò sia nel suo legittimo interesse, di fornire talune informazioni in via riservata ai rappresentanti dei lavoratori. Il datore di lavoro sarà inoltre autorizzato a non comunicare informazioni o procedere a consultazioni qualora ciò possa creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o dello stabilimento o arrecare loro danno.

In caso di violazione della direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori saranno applicate sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis  
DIRETTORE  
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

VC/it