

Obblighi di informazione e consultazione ai sensi del Decreto Legislativo n. 25/2007

Contenuti

- Introduzione
pagina 1
- Ambito di applicazione
pagina 1
- Modalità dell'informazione e della consultazione
pagina 1
- Notizie riservate
pagina 2
- Sanzioni
pagina 2
- Profili di criticità
pagina 3

1. Introduzione

Il decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007 (il "Decreto"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 67 del 21 marzo 2007, in attuazione della Direttiva 2002/14/CE, istituisce nell'ordinamento italiano un diritto generale di informazione e consultazione dei lavoratori, e per essi dei loro rappresentanti, disciplinato in precedenza in maniera frammentaria e limitata con riferimento ad alcune specifiche ipotesi quali il ricorso alla cassa integrazione guadagni, le procedure di mobilità, nonché il trasferimento di azienda e di ramo di azienda.

Gli obblighi di informazione e consultazione in capo ai datori di lavoro decorrono, dopo una prima fase transitoria, in via definitiva - quanto all'indicazione dei soggetti coinvolti - dal 24 marzo 2008.

2. Ambito di applicazione

Il Decreto si applica a tutte le imprese pubbliche e private situate in Italia che esercitano un'attività economica, anche non a fini di lucro, e che impiegano almeno 50 lavoratori. La soglia numerica va calcolata sul "numero medio ponderato mensile" dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni (inclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a nove mesi) "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", con conseguente esclusione dei collaboratori autonomi e parasubordinati.

Per le imprese che svolgano attività a carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.

3. Modalità dell'informazione e della consultazione

Ai contratti collettivi, è demandato il compito di definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

L'informazione e la consultazione in favore dei lavoratori riguardano:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività di impresa, nonché la sua 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 o dei contratti di lavoro.

L'informazione a cura del datore di lavoro deve avvenire con tempi e modalità appropriati allo scopo, in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

Il decreto legislativo in parola identifica, tra i rappresentanti dei lavoratori destinatari dell'informativa da parte del datore di lavoro, quelli individuati ai sensi degli accordi interconfederali del 20 dicembre 1993 (RSU Confindustria) e 27 luglio 1994 (RSU Confcommercio) e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione (*cf.* art. 2, comma 1, lettera d).

4. Notizie riservate

I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare, né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata, e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui i summenzionati rappresentanti o esperti si trovino. Tuttavia, il Decreto dispone che i contratti collettivi nazionali di lavoro possano autorizzare i rappresentanti dei lavoratori ed i loro eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate ai lavoratori o ai terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio.

Nell'ipotesi di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dai contratti collettivi applicati.

In ogni caso, a norma dell'art. 5 comma 2 del Decreto, il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

La normativa demanda ancora una volta ai contratti collettivi nazionali di lavoro il compito di prevedere la costituzione, composizione e le modalità di funzionamento di una commissione di conciliazione preposta alla composizione delle contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni fornite e qualificate come tali, nonché alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Gli obblighi di riservatezza sanciti nel Decreto si aggiungono a quelli ordinariamente previsti dal decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice Privacy").

5. Sanzioni

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

L'organo competente a ricevere le segnalazioni ed irrogare le sanzioni è la Direzione Provinciale del Lavoro,

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Sede di Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Sede di Milano

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Sede di Padova

Patrizio Bernardo
Tel. +39 049 6994411
pbernardo@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Bruxelles

London

New York

www.gop.it

competente per territorio, richiamandosi in tal modo l'applicazione delle disposizioni della legge n. 689 del 24 novembre 1981 in materia di sanzioni amministrative, e del decreto legislativo n. 124 del 23 aprile 2004 in materia di compiti di vigilanza e poteri del personale ispettivo del Ministero del Lavoro.

6. Profili di criticità

Il Decreto, che individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori in Italia, mantiene ferme le procedure di informazione e consultazione di cui alle leggi speciali (es. Legge n. 428 del 29 dicembre 1990 e n. 223 del 23 luglio 1991) ed amplia le ipotesi in cui il datore di lavoro è assoggettato ad obblighi di comunicazione e consultazione.

Nonostante sia trascorso un anno dall'entrata in vigore del Decreto, restano dubbi applicativi in merito soprattutto (i) alla identificazione dei casi nei quali sorge, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di informazione e consultazione, (ii) alla verifica del ruolo dei contratti collettivi nazionali di lavoro ai quali è demandato il compito di definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità e i contenuti degli obblighi di informazione e consultazione, nonché (iii) alle conseguenze connesse alla violazione di tali obblighi.

Quanto al primo punto, si osserva che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto alcune operazioni precedentemente escluse dalla verifica in sede sindacale potrebbero, ora, esservi sottoposte. Ad esempio, la cessione del pacchetto azionario – che, secondo la giurisprudenza, non integra un'ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e, quindi, non richiede l'esperimento della procedura di informazione e consultazione ex art. 47 Legge 428/190 - potrebbe tuttavia ricadere nel campo di applicazione del Decreto nel caso in cui l'operazione abbia un impatto sull'andamento dell'attività dell'impresa, sulla sua situazione economica, ovvero sull'organizzazione del lavoro o sui contratti di lavoro.

Per ciò che concerne il secondo punto, solo alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro (si veda, ad esempio, l'accordo di rinnovo del contratto collettivo metalmeccanici) hanno già provveduto a definire termini e contenuti degli obblighi di informazione e consultazione di cui al Decreto.

Stante la lettera della legge, sussistono argomenti di natura testuale sulla base dei quali si potrebbe escludere la concreta operatività degli obblighi di cui al Decreto nei casi in cui il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al caso di specie nulla disponga in merito alle modalità dell'informazione e della consultazione di cui al Decreto medesimo. Tuttavia, in questa fase, in cui non si rinvengono ancora precedenti giurisprudenziali specifici, non può escludersi una diversa interpretazione che, invece, non subordini l'operatività del Decreto alla presenza di norme collettive di attuazione.

Quanto, infine, al profilo sanzionatorio, come detto il Decreto introduce sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro e degli esperti chiamati ad assistere i rappresentanti dei lavoratori, e prevede, altresì, la responsabilità civile e l'irrogazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle obbligazioni di riservatezza.

Ferma restando l'applicazione di tali sanzioni, ci si interroga se la violazione degli obblighi di informazione e consultazione di cui al Decreto, da parte del datore di lavoro, possa integrare anche una condotta antisindacale ai sensi del (e con le conseguenze di cui all') art. 28 Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori").

A fronte di tale rischio e in attesa di indicazioni da parte della giurisprudenza, in via prudenziale si ritiene opportuno che le imprese ricadenti nell'ambito di operatività del Decreto procedano, indipendentemente dalla sussistenza di una regolamentazione collettiva applicabile, a comunicare in via preventiva ai rappresentanti dei lavoratori quantomeno quelle decisioni suscettibili di avere un impatto sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sui contratti di lavoro.