

PRAXIS\_PROJETA:  
"TRANSNATIONAL CONFERENCE: Directive 2002/14 on I&C"  
Athens 28<sup>th</sup> September 2013

### L'esperienza italiana

L'introduzione della nuova normativa sui diritti di informazione e consultazione in Italia ha potuto avvalersi di una solida base preesistente, costituita dalle norme previste nei ccnl.

Il modello di relazioni industriali in Italia si è caratterizzato essenzialmente per la prevalenza del contratto collettivo .

Il sindacato si trova sempre di più a gestire, attraverso la negoziazione collettiva, la gestione delle crisi aziendali ma non solo.

Gli accordi prevedono vari tipi di intervento, entrando nella politica gestionale dell'azienda con l'intento di non lasciare alla discrezionalità dell'imprenditore tutte le questioni che riguardano le condizioni di lavoro sotto l'aspetto occupazionale.

Diverse le modalità contenute nei vari accordi: dal diritto all'informazione a tutti i livelli sindacali e su varie materie, con varie sfumature, fino all'esame congiunto di varie problematiche.

Il contratto resta quindi lo strumento giuridico di composizione degli interessi contrastanti: il diritto all'informazione, e talvolta alla consultazione, comporta la necessità di contrattare le condizioni di applicazione dei diritti da tutelare.

Già in questi accordi c'è, quindi, un limite al potere imprenditoriale e il riconoscimento del ruolo del sindacato.

In Italia il contratto collettivo di lavoro si divide in due componenti: la c.d. «parte normativa», disciplinante i diritti (e i doveri) che strutturano il rapporto individuale di lavoro, destinata cioè a regolare i rapporti tra dipendente ed azienda e la c.d. «parte obbligatoria» del ccnl, composta dalle norme che contemplano le obbligazioni tra le parti e, quindi, prevedono di norma obblighi e diritti reciproci per le associazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie del ccnl.

I diritti sindacali di informazione e/o consultazione sono, pertanto, riconducibili alla «parte obbligatoria» del ccnl e si è molto discusso se la violazione o l'inadempimento aziendale a questi diritti costituisca condotta antisindacale, sanzionabile con il procedimento disposto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

In numerosi contratti il diritto all'formativa (a possibilmente preventiva, ma anche ex post) è previsto in ordine:

- a) all'orario straordinario;
- b) in tema di «conferimento in appalto» nei casi di «outsourcing» o «esternalizzazione»;
- c) in tema di ristrutturazioni aziendali, cambiamenti aziendali che possono determinare riflessi sull'occupazione;
- d) in tema di «andamento occupazionale», «nuove assunzioni», «interventi di formazione», «attuazione di misure di sicurezza a favore dei lavoratori», ecc.

I diritti di informazione e consultazione di fonte contrattuale devono essere interpretati anche alla luce degli interventi del legislatore nazionale e di quello comunitario, come ad esempio in tema di azioni positive per la parità uomo-donna; in materia di *trasferimento di azienda*; in materia di *licenziamenti collettivi*; sulle *condizioni di lavoro*; sul *lavoro temporaneo*; sul *lavoro a tempo parziale*; sui *congedi parentali*; nonché le numerose norme in materia di sicurezza del lavoro.

Per le finalità generali che persegue, nonché per il suo campo di applicazione, che riguarda le imprese nazionali con più di 50 dipendenti o gli stabilimenti con più di 20 addetti, la Direttiva 2002/14 è destinata a incidere significativamente sulle normative nazionali, ritenute dal legislatore comunitario inadeguate a rispondere alle sfide attuali, poiché, *“eccessivamente orientate al trattamento a posteriori dei processi di cambiamento”*.

L'attività di adattamento nell'ordinamento interno si presenta particolarmente delicata in Italia, giacché la direttiva tocca alcuni nodi nevralgici del sistema di relazioni collettive di lavoro, basato appunto sulla disciplina dei diritti di informazione (e talora di consultazione) ad opera della contrattazione collettiva (vedi. “prima parte” dei contratti).

Un secondo importante fattore di impatto della direttiva 02/14 sul sistema italiano di relazioni sindacali riguarda il suo campo di applicazione. L'attuazione della Direttiva in Italia costituisce la sola legge di disciplina generale dei diritti in questione, e avrà un campo di applicazione abbastanza ampio (le imprese di dimensione medio-piccola, con esclusione delle piccole e piccolissime dimensioni organizzative, peraltro assai numerose nel tessuto produttivo italiano).

In altre parole, data la soglia di applicazione della direttiva e data la perdurante assenza nel nostro paese di una disciplina legale dei diritti di informazione, l'attuazione della direttiva finisce per costituire occasione, a trent'anni di distanza, per la realizzazione di una legislazione di sostegno dei diritti di informazione e consultazione, quale tassello di un più compiuto processo di democrazia economica.

In Italia la Direttiva 2002/14 è stata trasposta in modo soddisfacente perché è stata pienamente rispettata la procedura basata su un confronto preventivo con le parti sociali: la possibilità per le parti sociali di decidere di disciplinare interamente o in parte i contenuti dell'atto di recepimento di direttive europee attraverso un accordo tra le parti e l'impegno del Governo a sostenerlo nelle sedi parlamentari ove l'accordo fosse coerente con gli impegni espressi dal Governo.

Nella trasposizione della Direttiva 2002/14 le parti sociali hanno deciso di adottare questo metodo e sono quindi giunte alla formulazione di un "Avviso Comune" trasmesso al Governo nel novembre 2006. Questo stesso metodo era stato già adottato per la trasposizione di altre direttive.

L'intesa si è caratterizzata per il rilievo e il ruolo che è stato riservato all'autonomia collettiva sostenendo e confermando l'attività di elaborazione e innovazione in materia di informazione e consultazione del patrimonio ultratrentennale delle relazioni industriali italiane. Su questa base l'intento dei firmatari dell'Avviso comune è stato quello di fornire un "quadro generale" legislativo senza inficiare il corretto esercizio del diritto di informazione e consultazione già previsto nella contrattazione collettiva nazionale di settore/categoria.

Ciononostante si deve rilevare che l'attuazione della Direttiva in Italia è avvenuta con molto ritardo rispetto al termine fissato al 23 marzo 2005, tanto che la Commissione europea aveva avviato una procedura di infrazione nei confronti del nostro Paese. L'avviso comune delle parti sociali è stato siglato nel novembre 2006 e il decreto legislativo di recepimento è stato pubblicato nel marzo 2007.

In conclusione possiamo affermare che la nuova normativa non apporta modifiche significative al nostro sistema di relazioni industriali perché continuerà ad affidare alla contrattazione collettiva il regolare esercizio dei diritti di informazione e consultazione, ma ha tuttavia il merito di aver allargato il campo di applicazione e di averlo reso esigibile ed applicabile nelle imprese con almeno 50 lavoratori, fornendo allo stesso tempo un riconoscimento legale di tali diritti che nel nostro ordinamento mancava.

Giulia Barbucci