

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Εθνική νομοθεσία πάνω στην Ενημέρωση & Διαβούλευση στην Ιταλία

Έκθεση για την Ιταλία

FAI CISL
Ρώμη
Ιταλία

Ρώμη, Σεπτέμβριος 2018

Πρόγραμμα STRENGTHENING INVOLVEMENT (DG Employment-VS/2018/0043). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ & ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ (βασίζεται στην έκθεση του προγράμματος INVOLVE vs / 2015/0379)

Ιταλική νομοθεσία

Το Νομοθετικό Διάταγμα Ν. 25/2007, που μεταφέρει στην Ιταλική νομοθεσία την Οδηγία 2002/14 / ΕΚ, ενισχύει το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης, που παρέχεται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των συνδικάτων, και προβλέπει διοικητικές κυρώσεις. Σε περίπτωση μεγαλύτερων εταιρειών, η νέα νομοθεσία προβλέπει την επέκταση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά προεξάρχοντα ζητήματα των επιχειρήσεων για την απασχόληση και την οργάνωση της εργασίας και αναθέτει στα Περιφερειακά Γραφεία Εργασίας να διερευνήσουν και να τιμωρήσουν τις παραβάσεις.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ενημέρωση και διαβούλευση

Το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση αναγνωρίζεται στους "εκπροσώπους των εργαζομένων", όπως αυτοί καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, και τους παρέχεται η ίδια προστασία και οι ίδιες εγγυήσεις που προβλέπονται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που μετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Αναλυτικότερα, ο καθορισμός του τόπου, του χρόνου, των θεμάτων, των μεθόδων και του περιεχομένου άσκησης του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση επαφίεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ακόμη και σε διαπραγματεύσεις, που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν.

Εμπιστευτικότητα

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες που τους συνδράμουν έχουν, ωστόσο, ειδική υποχρέωση μη αποκάλυψης της ενημέρωσης, που λαμβάνουν εμπιστευτικά και «έχει χαρακτηριστεί έτσι από τον εργοδότη ... προς διασφάλιση των έννομων συμφερόντων της επιχείρησης». Κατόπιν ειδικής εξουσιοδότησης, που απορρέει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες μπορούν να μεταβιβάσουν εμπιστευτικές πληροφορίες σε εργαζόμενους ή σε τρίτους, οι οποίοι, με τη σειρά τους, πρέπει να τηρούν την υποχρέωση εμπιστευτικότητας, με τον προβλεπόμενο τρόπο. Σε περίπτωση παραβίασης του απορρήτου, εκτός από την αστική ευθύνη, οι παραβάτες υπόκεινται και στις πειθαρχικές κυρώσεις, που έχει θεσπίσει η αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικές διοικητικές κυρώσεις προβλέπονται όμως μόνο για τους εμπειρογνώμονες, από τους οποίους ζητήθηκε να συνδράμουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Κυρώσεις

Οποιαδήποτε παραβίαση της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης από τον εργοδότη συνεπάγεται διοικητικό πρόστιμο ύψους τουλάχιστον € 3.000,00 και μέχρις ανώτατου ορίου € 18.000,00 για κάθε παράβαση. Ωστόσο, η παραβίαση της εμπιστευτικότητας συνεπάγεται διοικητικό πρόστιμο από € 1.033,00 έως € 6.198,00, το οποίο μπορεί να επιβληθεί μόνο στους εμπειρογνώμονες που επικουρούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Παραβίαση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης: εάν ο εργοδότης παραλείψει να ενημερώσει και να διαβουλευθεί με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων για σημαντικά ζητήματα,

που σχετίζονται με την απασχόληση και την οργάνωση της εργασίας στην επιχείρηση, η κύρωση μπορεί να κυμαίνεται από € 3.000,00 έως € 18.000,00.

Ο νόμος για την απασχόληση (Jobs Act)

Ο νόμος για την απασχόληση, που θεσπίστηκε μεταξύ του 2014 και του 2015, προβλέπει ότι σε περίπτωση αναστολής ή μείωσης της παραγωγικής δραστηριότητας, η επιχείρηση υποχρεούται να ενημερώσει εκ των προτέρων τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης και τα μέλη των συγκριτικά πιο αντιπροσωπευτικών σε εθνικό επίπεδο συνδικαλιστικών οργανώσεων, για τη διαθεσιμότητα ή τη μείωση του χρόνου εργασίας, την έκταση και την αναμενόμενη διάρκεια, καθώς και για τον αριθμό των εργαζομένων που θα πληγούν. Κατόπιν αιτήματος οποιουδήποτε από τα δύο μέρη, ακολουθεί από κοινού εξέταση του θέματος. Η όλη διαδικασία πρέπει να περατωθεί εντός 25 ημερών από την ημερομηνία της κοινοποίησης, χρόνος που μειώνεται σε 10 ημέρες για επιχειρήσεις με μέχρι 50 εργαζομένους. Οι αιτήσεις για έγκριση πρέπει να υποβάλλονται ηλεκτρονικά στο INPS εντός 15 ημερών από την αναστολή ή τον περιορισμό της δραστηριότητας, αναφέροντας την αιτία της μείωσης ή της αναστολής του χρόνου εργασίας και την εκτιμώμενη διάρκειά της, τα ονόματα των εργαζομένων και τις ώρες που απαιτούνται. Αυτές οι πληροφορίες αποστέλλονται από το INPS στις Περιφέρειες και τις Αυτόνομες Επαρχίες, ώστε να μπορούν να πάρουν μέτρα με θέσπιση ενεργών πολιτικών.

Σε περιπτώσεις αντικειμενικά αναπόφευκτων γεγονότων, που καθιστούν την αναστολή ή τη μείωση της παραγωγής μη αναστρέψιμη, η επιχείρηση υποχρεούται οπωσδήποτε να ενημερώσει τα ανωτέρω πρόσωπα σχετικά με την αναμενόμενη διάρκεια της διαθεσιμότητας ή της μείωσης του χρόνου απασχόλησης και σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων. Εάν η μείωση του χρόνου εργασίας υπερβαίνει τις 16 ώρες την εβδομάδα, πραγματοποιείται από κοινού εξέταση του θέματος.

Το αρμόδιο περιφερειακό γραφείο της INPS χορηγεί τακτικές επιδοτήσεις μισθών. Τα κριτήρια αξιολόγησης αυτών των αιτήσεων καθορίζονται με Υπουργική Απόφαση.

Κριτήρια επιλογής των εργαζομένων

Ο προσδιορισμός των εργαζομένων προς απόλυση πρέπει να σχετίζεται με τις τεχνικο-παραγωγικές και οργανωτικές ανάγκες της επιχείρησης σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Ελλείψει συμβατικών διατάξεων, πρέπει να χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

- οικογενειακά βάρη,
- αρχαιότητα,
- τεχνικές-παραγωγικές και οργανωτικές ανάγκες.

Ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία και των γυναικών, που εργάζονται στην επιχείρηση δεν μπορεί να είναι μικρότερος από την ποσόστωση, που τους αναλογεί.

Κοινωνική προστασία

Σε περίπτωση κρίσης στην επιχείρηση, που απαιτεί προσωρινή μείωση ή αναστολή των εργασιών με θέση σε διαθεσιμότητα ή μερική μείωση του χρόνου εργασίας, διατηρώντας όμως της σχέσης εργασίας, παρεμβαίνει το INPS για την προστασία του εισοδήματος των εργαζομένων και τους καταβάλλει τακτικές απολαβές και έκτακτα επιδόματα, που χρηματοδοτούνται από εισφορές τις οποίες διαχειρίζεται, και οι οποίες καταβάλλονται από τους εργοδότες και, σε μικρό βαθμό, από τους εργαζόμενους.

Για όλους τους άλλους εργοδότες, που απασχολούν άνω των 5 εργαζόμενους (στον προηγούμενο νόμο, το κατώτατο προβλεπόμενο όριο είναι άνω των 15 εργαζόμενοι), εφαρμόζεται ένα σύστημα διμερών πόρων αλληλεγγύης: οι εργοδότες υποχρεούνται να εγγραφούν στο κλαδικό διμερές ταμείο ή, ελλείψει αυτού, στο ταμείο συμπληρωματικών απολαβών (FIS) καταβάλλοντας ένα μηνιαίο ποσό, που καταβάλλεται εν μέρει από τον εργοδότη και εν μέρει από τον εργαζόμενο.

Ενημέρωση και διαβούλευση σε πολυεθνικές επιχειρήσεις- ΕΣΕ (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων)

Στην Ιταλία η Ευρωπαϊκή Οδηγία του 2009 μεταφέρθηκε με τη Νομοθετική Πράξη Ν.113 της 26.6.2012.

Όσον αφορά τις πολυεθνικές, οι εκπρόσωποι στα ΕΣΕ διαμαρτύρονται για την έλλειψη ομοιομορφίας των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις χώρες όπου δραστηριοποιείται η πολυεθνική. Στην πραγματικότητα, η ίδια επιχείρηση που διατηρεί εξαιρετικές εργασιακές σχέσεις σε ορισμένες χώρες, δεν πράττει το ίδιο όμως σε άλλες χώρες, εφόσον η επιχείρηση προσαρμόζει τη στάση της ανάλογα με την ισχύ των συνδικάτων και την κοινωνική και εργατική νομοθεσία, που ισχύει στην κάθε συγκεκριμένη χώρα. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι στα ΕΣΕ διαμαρτύρονται για την καταχρηστική χρήση από την επιχείρηση του όρου «απόλυτη μυστικότητα και εμπιστευτικότητα» των δεδομένων και της ενημέρωσης που τους διαβιβάζονται, θεωρώντας ότι δεν πρέπει να χαρακτηρίζονται όλες οι πληροφορίες ως εμπιστευτικές, καθώς ορισμένες από αυτές είναι ήδη γνωστές στο κοινό. Ως εκ τούτου, η "μυστικότητα" είναι ένας τρόπος που υιοθετούν οι επιχειρήσεις για να μειώσουν τον ρόλο των Ε.Σ.Ε. και συνακόλουθα την ενημέρωση των εργαζομένων.

Γενικό συμπέρασμα

Στις περισσότερες περιπτώσεις, υπάρχουν καλές εργασιακές σχέσεις και οι κανόνες ενημέρωσης και διαβούλευσης εφαρμόζονται επαρκώς σε μεγάλες επιχειρήσεις και σε πολυεθνικές εταιρείες. Αντίθετα, στις ΜΜΕ, είναι δυσκολότερες οι καλές εργασιακές σχέσεις και το να ενταχθούν τα άτομα σε σωματείο. Με στόχο την επαρκή συνδρομή και εκπροσώπηση των εργαζομένων που απασχολούνται στις ΜΜΕ, η FAI-CISL υποστηρίζει τη διάδοση της εφαρμογής κλαδικών και τοπικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς αποδείχθηκε ότι είχαν θετικές επιπτώσεις με την πάροδο του χρόνου και έδωσαν άριστα αποτελέσματα στον γεωργικό τομέα.

Συστάσεις

- Η οδηγία 2002/14 πρέπει να είναι πιο αναλυτική (όπως και η οδηγία 2009/38)
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να φροντίζουν να προβαίνουν τακτικά σε ενημέρωση και διαβούλευση και να μην προσφεύγουν σε αυτήν μόνο όταν η επιχείρηση αντιμετωπίζει κρίση
- Η διεθνής ανταλλαγή εμπειριών είναι απολύτως απαραίτητη για την ανάπτυξη κοινής κατανόησης και κοινών προσεγγίσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, διότι διαφορετικές χώρες έχουν διαφορετικές παραδόσεις όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις και διαφορετικό νομοθετικό πλαίσιο, επομένως είναι δύσκολο να κατανοήσει κανείς τις διαφορετικές συνθήκες που υπάρχουν.