



GUIDA PER SINDACALISTI ALL'INFORMAZIONE E ALLA CONSULTAZIONE

Maggio 2016



Programma INVOLVE (DG Employment-VS/2015/0379). Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. La presente pubblicazione avviene sotto la responsabilità esclusiva del suo redattore. La Commissione non è responsabile per ogni eventuale uso delle informazioni qui contenute.



FEDERATION OF INDUSTRIAL WORKERS' UNIONS (OBES)

Kanigos 31, 106 82 Atene - Grecia, tel.: +30.2103304120-1, fax: +30.2103825322, e-mail: info@obes.gr

Gruppo di autori

Sofia Spiliotopoulou
Panagiotis Katsambanis
Panagiotis Kenterlis
Ignatios Litsas

I partner del progetto



OBES - Federation of Industrial Workers' Unions

Address: Kanigos 31, 106 82 Athens, Greece
Tel.: +30 2103304120-1
Fax: +30 2103825322
e-mail: info@obes.gr
Website: www.obes.gr



FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA

Address: via Tevere 20, 00198 Roma, Italy
Tel.: +3906845691
Fax: +39068840652
e-mail: federazione.fai@cisl.it
Website: www.fai.cisl.it



MOBILITY AND CONSUMPTION SERVICES FEDERATION SMC-UGT-CyL

Address: C/ Gamazo No 13, 3a planta, 47004 Valladolid, Spain
Tel.: +34 983329045
Fax: +34 983 329 055
e-mail: maria.valdivieso@smcugt.org
Website: castillayleon.smcugt.org



CONFEDERATIA NATIONALA A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMANIA - FRATIA

Address: Str. Eugen Lovinescu Nr.36 sector1, cod 011276, Bucharest, Romania
Tel.: +40 021 315 73 00
Fax: +40 021 312 62 06
e-mail: secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro
Website: castillayleon.smcugt.org



Contenuto

Introduzione	5
Informazione e consultazione. Concetti generali	6
Legislazione	6
Complementarità della legislazione.....	6
Complementarità di azioni.....	6
Argomenti di informazione e consultazione.....	7
Tempo	7
L'informazione e la consultazione (I&C) devono costituire un processo dal quale tutti guadagnano	7
Dinamica dei gruppi	8
Informazione e consultazione a livello locale ed europeo	8
L'informazione e la consultazione in pratica	8
Accordo	9
Violazioni del diritto all'informazione e consultazione.....	9
Sanzioni.....	9
Riservatezza	10
Ciascun caso è unico	10
Consigli.....	11
Il processo di informazione e consultazione è un argomento importante. Fatene un uso appropriato!	11
Tradizione nell'informazione e consultazione	11
Accordo	11
Caratteristiche di un buon rappresentante dei lavoratori.....	12
Livello di informazione e consultazione.....	12
Limiti	12
Unità.....	12
Solidarietà	13
Comunicazione dell'informazione ai lavoratori	13
Formazione di un efficace sistema di informazione interna.....	13
Coordinamento con altre associazioni o organizzazioni sindacali (Federazioni, Confederazioni)	14
Azione sociale, solidarietà e sostegno da parte degli enti sociali.....	14
Verbali scritti delle riunioni, documentazione scritta.....	14
Consulenti	14
I consulenti sono di solito avvocati oppure ragionieri o economisti o ingegneri.....	15
Buona conoscenza del processo di informazione e consultazione.....	15
Studio della legislazione.....	15
Uso di tutti i mezzi legali disponibili	16
Alternative	16
Argomenti sui quali soffermare l'attenzione quando prendete parte all'informazione e consultazione e domande che potete porre a voi stessi	17
Forme di rappresentazione dei lavoratori	17
Informazione.....	17
Disaccordo	17
Problemi che introducete ai fini della consultazione	18
Tempo	18
Consulenti	18
Soluzioni alternative	19
Riservatezza	19



Risposte che dobbiamo ricordare.....	20
1. Che cosa è l'informazione?	20
2. Che cosa è la consultazione?.....	20
3. Quali sono le differenze fra la consultazione e le contrattazioni collettive?.....	20
4. A cosa servono l'informazione e la consultazione?	21
5. In che tipo di imprese i lavoratori hanno diritto di esercitare l'informazione e consultazione?	21
6. C'è qualche differenza se l'impresa appartiene a un gruppo su scala comunitaria?.....	21
7. Chi può rappresentare i lavoratori?	21
8. Chi può rappresentare l'amministrazione o i datori di lavoro?	21
9. Cambia qualcosa se ci sono più imprese del gruppo?	22
10. In quali casi si devono mettere in atto l'informazione e la consultazione?.....	22
11. In quali casi è bene che si faccia informazione e consultazione?	22
12. Cosa succede se il datore di lavoro non offre informazione?.....	22



Introduzione

Siete rappresentanti dei lavoratori e vi occupate di informazione e consultazione? La presente Guida per Sindacalisti all'informazione e alla consultazione ha come obiettivo quello di offrirvi uno strumento utile e facile da consultare, con informazioni sui vostri diritti e consigli su ciò che dovrete attenzionare maggiormente. La guida si occupa soprattutto (ma non esclusivamente) di informazione e consultazione a livello nazionale.

La presente guida si basa sui risultati della ricerca fondata sulle opinioni dei sindacalisti e condotta nell'ambito del programma INVOLVE, finanziato dalla D.G. Occupazione dell' Ue. La ricerca è stata curata dalla FAI CISL in Italia, da FRATIA CNSLR in Romania, da SMC UGT in Spagna e da OBES in Grecia. La ricerca, inoltre, si basa sull'esperienza ricavata da molti casi in cui si è fatta informazione e consultazione a livello aziendale. I risultati della ricerca evidenziano come la situazione attuale sia lungi dall'essere quella ideale.

E' nostra intenzione far sì che questa guida sia utilizzata dai sindacalisti in diversi paesi europei. Ciò significa che abbiamo consapevolmente evitato di mettere in evidenza caratteristiche proprie delle legislazioni nazionali o delle tradizioni nazionali del movimento operaio, le quali tuttavia rappresentano una componente importante e uno strumento imprescindibile da tenere sempre presenti, specie durante la procedura di informazione e consultazione.



Informazione e consultazione. Concetti generali

Legislazione

Deve essere chiaro sin dall'inizio che l'informazione e la consultazione in ambito di impresa non sostituiscono le contrattazioni collettive. Piuttosto, informazione e consultazione costituiscono un diritto particolare dei lavoratori tutelato dall'articolo 27 della Carta Europea dei Diritti Fondamentali, e come tali vengono riconosciute. L'articolo 27 riconosce inoltre che tale diritto va esercitato al momento opportuno.

La Commissione europea ha pubblicato diverse Direttive riguardanti l'informazione e la consultazione.

EC Directive

Direttiva 75/129 relativa ai licenziamenti collettivi

Direttiva 92/56 relativa ai licenziamenti collettivi

Direttiva 98/59 relativa ai licenziamenti collettivi

Direttiva 98/50 per il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa, di impianti o di parte di impianti

Direttiva 94/45/EC per l'istituzione del Comitato Aziendale Europeo

Direttiva 2009/38 per l'istituzione del Comitato Aziendale Europeo (CAE)

Direttiva 2001/23 per il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa, di impianti o di parte di impianti

Direttiva 2001/86 per il ruolo dei lavoratori nella Società europea SE

Direttiva 2002/14 per l'informazione e la consultazione

Tutte queste Direttive sono state trasposte nel diritto nazionale dei paesi membri. La stessa cosa vale anche per i paesi entrati a far parte della Comunità in un secondo tempo. La legislazione nazionale, d'altra parte, è molto importante nell'applicazione delle Direttive. Per quanto riguarda le disposizioni del diritto nazionale, tra i vari stati membri ci sono delle differenze che corrispondono all'integrazione di ciascuna Direttiva. La Direttiva più importante per l'informazione e la consultazione a livello nazionale è la Direttiva 2002/14.

Complementarità della legislazione

Le Direttive citate in precedenza sono valide in maniera autonoma ma, allo stesso tempo, possono funzionare in modo complementare fra di loro. Se, per esempio, si verificasse un trasferimento di impresa, si potrebbero applicare contemporaneamente le Direttive 2001/23 e 2002/14. Nel caso in cui il trasferimento riguarda una società di dimensioni europee, si può applicare anche la Direttiva 2009/38 per i Comitati aziendali europei (CAE).

La Direttiva 2002/14 prevede inoltre che, se il diritto nazionale di uno stato membro garantisce un migliore o un più alto livello di tutela dei diritti dei lavoratori, allora prevale il diritto nazionale. Ciò accade in paesi con una lunga e consolidata tradizione nell'informazione e consultazione a livello di impresa, come per esempio la Germania e la Francia.

Complementarità di azioni

La procedura di informazione e consultazione non costituisce ostacolo né pretesto per la cessazione o l'abbandono di qualsiasi altro mezzo di azione sindacale, come le contrattazioni collettive, gli scioperi, gli scioperi



a singhiozzo, le manifestazioni, la diffusione della conoscenza del problema, la mobilitazione della società locale, etc.

Argomenti di informazione e consultazione

L'informazione e la consultazione a livello nazionale comprende:

- Quali sviluppi ci sono stati nel passato recente e quali sono previsti per il futuro, per quanto riguarda le attività e la situazione economica dell'impresa.
- La situazione, la struttura e i progetti per lo sviluppo dell'occupazione nell'impresa e se c'è la minaccia per l'occupazione o se l'amministrazione intende adottare delle misure relativamente all'occupazione.
- Le decisioni, che possono eventualmente apportare seri cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro.

Qualora richiesti, il datore di lavoro è obbligato a offrire ai rappresentanti dei lavoratori i dati effettivi, persino quelli catalogati come riservati.

Tempo

Il tempo gioca un ruolo determinante nell'informazione e consultazione. La Direttiva 2002/14 riconosce l'importanza della tempestività nell'informazione e consultazione per il successo della ristrutturazione e l'adattamento dell'impresa alle nuove condizioni che derivano dai cambiamenti nell'economia, così come a ciò che riguarda i nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

La stessa Direttiva prevede che l'informazione deve essere offerta in un tempo che permetta ai rappresentanti dei lavoratori di esaminare i dati loro forniti e, nei casi in cui ciò si rende necessario, di prepararsi per le contrattazioni.

In altre parole, questo significa che l'informazione deve essere offerta prima che si prenda una decisione. Significa inoltre che ai rappresentanti dei lavoratori si deve concedere un lasso di tempo ragionevole e necessario per chiedere chiarimenti, per ricevere risposte ai chiarimenti eventualmente richiesti o per porre ulteriori domande e per formarsi un'opinione sulla base dell'informazione ricevuta. Inoltre, occorre concedere tempo sufficiente per la consultazione, affinché i rappresentanti dei lavoratori possano esprimere le loro opinioni, ricevere dall'amministrazione risposte motivate relativamente a queste opinioni e discutere in maniera analitica ogni argomento e le eventuali soluzioni ad esso.

L'informazione e la consultazione (I&C) devono costituire un processo dal quale tutti guadagnano

L'informazione e consultazione hanno come scopo quello di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di conoscere tutti i parametri che condizionano le decisioni che si ripercuotono sull'occupazione o sull'organizzazione del lavoro. Devono altresì permettere ai datori di lavoro di esprimere le loro opinioni e di discutere con l'amministrazione della società per trovare una soluzione accettata e condivisa da entrambe le parti.

L'informazione e consultazione dà inoltre all'amministrazione dell'impresa l'occasione di venire a conoscenza di quanto dicono i rappresentanti dei lavoratori e di comprendere l'effettiva situazione nell'ambiente di lavoro, situazione che probabilmente ignorano. L'informazione e consultazione contribuisce alla formazione di una comprensione comune, di un clima operativo positivo e/o all'alleggerimento degli effetti negativi delle decisioni prese per affrontare i problemi economici della società.



Se entrambi le parti si avvicinano all'informazione e consultazione con un atteggiamento positivo e sincero, da questo processo trarranno guadagno e giovamento entrambe le parti. L'informazione e consultazione idealmente è un processo dal quale tutti guadagnano.

Dinamica dei gruppi

L'informazione e consultazione è una forma di dialogo sociale a livello di impresa. Il dialogo sociale, tuttavia, è disciplinato dal corrispondente equilibrio di forze e ciò non va dimenticato. La forza delle associazioni dipende dal numero dei loro membri, dalla loro struttura (se c'è una sola associazione o più all'interno dell'impresa, nel settore, una confederazione o più a livello nazionale), dalla loro esperienza, dalla capacità di comunicare tanto verso l'interno (con i membri e con gli altri lavoratori dell'impresa) quanto verso l'esterno (con altre organizzazioni sindacali, con le autorità pubbliche, con la società) e, infine, dipende dalle leggi vigenti e dalle disposizioni.

Ci sono almeno tre livelli di interazione per quanto riguarda l'informazione e consultazione:

- L'interazione fra i rappresentanti dei lavoratori e i rappresentanti dell'amministrazione
- L'interazione fra i rappresentanti dei lavoratori che si deve alla dinamica dei gruppi dai quali sono costituiti
- L'interazione fra i rappresentanti dei lavoratori e gli altri lavoratori dell'impresa, i quali devono essere informati dai primi sulle discussioni con l'amministrazione.

Oltre a questi tre livelli di interazione, c'è anche l'interazione con l'amministrazione centrale dell'impresa a livello europeo nel caso in cui ci sia un CAE e la dinamica fra i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo con i corrispettivi rappresentati a livello nazionale o locale.

Informazione e consultazione a livello locale ed europeo

L'informazione e consultazione in imprese di dimensioni comunitarie (europee) si deve svolgere tanto a livello europeo, nello specifico nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo, quanto a livello nazionale o locale. Con riferimento a imprese di dimensioni europee, per quanto riguarda l'informazione e la consultazione, occorre prendere in considerazione imprese che hanno sede in almeno due stati membri, le quali offrono occupazione ad almeno 1.000 persone, di cui in ciascuno dei due stati membri abbiano 150 lavoratori. Queste imprese hanno già fondato o hanno il diritto di fondare un Comitato Aziendale Europeo, il quale si faccia carico dell'informazione e consultazione su argomenti interstatali e relativamente alla chiusura di impianti.

Anche se le Direttive europee e la corrispondente legislazione nazionale che si riferiscono all'informazione e consultazione a livello europeo e a livello nazionale presentano delle divergenze, utilizzano diversa terminologia e hanno diverse disposizioni relativamente ai processi e gli iter che si devono seguire, nonostante ciò, entrambe si basano sullo stesso diritto, il diritto all'informazione e alla consultazione.

Questa osservazione è di importanza fondamentale e come rappresentanti dei lavoratori dovete fare uso dell'informazione e consultazione su entrambi i livelli e ricavare tutte le potenzialità che offrono.

Dobbiamo comunque mettere in evidenza che, come si evince dai risultati della ricerca su ciò che in pratica succede in Italia, in Romania, in Spagna e in Grecia, il coordinamento fra informazione e consultazione a livello nazionale ed europeo è suscettibile di ulteriore miglioramento. Questo coordinamento dovrà costituire uno degli obiettivi che i rappresentanti dei lavoratori sono chiamati a perseguire con dedizione a entrambi i livelli.

L'informazione e la consultazione in pratica

L'informazione e la consultazione di solito hanno luogo in imprese dove esistono un sindacato aziendale o un comitato aziendale (la presenza dell'una o dell'altro dipende dal paese, dalla struttura del movimento operaio,



dal diritto del lavoro e dalla tradizione del paese stesso). Nella maggior parte delle piccole e medie imprese, anche se l'esercizio del diritto di informazione e consultazione è previsto per imprese che impiegano più di 50 lavoratori e per impianti che impiegano più di 20 lavoratori, tale diritto rimane non attivo e non sfruttato.

Accordo

Entrambe le Direttive, la 2009/38 e la 2002/14 prevedono la sottoscrizione di accordi, fra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro, risultato di libere contrattazioni fra di loro. Questi accordi determinano le modalità dettagliate per l'applicazione dell'informazione e consultazione con i lavoratori in una determinata impresa o gruppo di imprese rispettivamente a livello nazionale e europeo. Una delle più notevoli differenze fra le due Direttive, aventi entrambe valore sia a livello europeo che a livello nazionale, è che la Direttiva 2009/38 a proposito dei CAE determina la composizione e la modalità di elezione del gruppo specializzato per le contrattazioni e nel caso in cui la contrattazione non vada a buon fine prevede disposizioni integrative per l'accordo, mentre nella Direttiva 2002/14 sull'informazione e la consultazione a livello nazionale la questione rimane aperta.

In tutti i CAE c'è un accordo scritto, la stessa cosa però non vale a livello nazionale, dove gli accordi scritti relativamente all'informazione e consultazione sono molto più rari, almeno nei paesi membri nei quali non ci sono un codice del lavoro o un diritto del lavoro che rendano più dettagliate le disposizioni sull'informazione e la contrattazione.

Violazioni del diritto all'informazione e consultazione

La Direttiva 2009/38 (a proposito dei CAE) cita espressamente, al punto 3 delle Disposizioni Integrative, che le riunioni di informazione e consultazione non condizionano il privilegio manageriale dell'amministrazione centrale.

Tuttavia, l'esperienza ha dimostrato che l'amministrazione nella maggior parte dei casi è riluttante a informare per tempo i lavoratori, ad accogliere le loro domande e a consultarsi con loro.

Questo atteggiamento negativo nei confronti dello scambio di informazione e l'accettazione del dialogo sociale all'interno dell'impresa conduce direttamente a ripetute violazioni della Direttiva 2002/14 e della corrispondente trasposizione della Direttiva nella Legislazione nazionale, oppure cerca di rispettare formalmente la legge soltanto nelle apparenze, mentre in realtà mette in atto solo raramente il processo di informazione e consultazione.

Sanzioni

Nessun documento legale è rispettabile se non prevede sanzioni per coloro che disattendono o violano quanto prescritto. Questo vale a maggior ragione nel caso dell'informazione e consultazione per la quale a priori non è entusiasta l'amministrazione di molte imprese.

Nel caso della Direttiva 2002/14, la Direttiva prevede che le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Pertanto, dovete fare attenzione, perché la stessa Direttiva non specifica quali sanzioni vanno applicate per ciascun tipo di inadempienza o violazione delle disposizioni in essa contenute. La Direttiva dice che i paesi membri devono prendere le misure adeguate e adottare processi amministrativi e giudiziari per imporre l'osservazione degli obblighi che conseguono dalla Direttiva stessa e le sanzioni in caso di violazione di quanto prescritto. Ci sono molti paesi membri dell'Ue nei quali la legislazione prevede tali sanzioni.

Il problema, riguardo a quanto detto in precedenza, è che in alcuni altri paesi membri, per es. in Romania, in Italia e in Grecia la legislazione che traspone la Direttiva a livello nazionale prevede piccole multe, la cui entità non è per nulla dissuasiva.



I processi giudiziari possono inoltre essere inefficaci, dal momento che in alcuni casi richiedono troppo tempo.

Nel caso della Spagna, l'informazione e consultazione è obbligatoria nel processo speciale dei licenziamenti, il cosiddetto ERE (Expediente de Regulacion de Empleo).

Riservatezza

La questione della riservatezza può nascondere trappole. L'amministrazione dell'impresa può controbattere che per l'impresa si tratta di argomento di importanza vitale e negarvi di conseguenza qualsiasi informazione. In questo caso potete anche non sapere che esista una tale questione. In altri casi, l'amministrazione può offrire informazione e descriverla come riservata. Questo significa che non potete trasmettere questa informazione agli altri lavoratori dell'impresa, ma per il resto avete libertà d'azione. C'è una tendenza generale dei datori di lavoro ad abusare della clausola della Direttiva che fa riferimento alla riservatezza e a definire riservata ogni questione.

Ciascun caso è unico

Non esistono due imprese che siano identiche o due rappresentanti dei lavoratori per l'informazione e la consultazione a livello nazionale o due CAE che lavorino nello stesso identico modo. Ogni CAE, per esempio, ha un proprio Accordo, una ben precisa composizione dei membri, dei diversi background culturali, un certo rapporto con l'amministrazione, un determinato sviluppo storico e così via. Ogni caso è unico e, fra i molti potenziali modi di gestione dei problemi, viene scelta, per motivi storici ma anche per motivi di equilibrio dei poteri, una soluzione che sembra perseguibile e soddisfacente ai suoi membri. In realtà non esiste una soluzione che possa essere considerata la migliore in maniera incontrovertibile. Tuttavia, dagli anni dell'introduzione dell'informazione e consultazione a livello nazionale, come anche a partire dall'attivazione dei Comitati Aziendali Europei a livello europeo, è possibile trarre una preziosa esperienza, oltre che conclusioni derivanti da ricerche basate su casi diversi, da cui possono imparare molto i rappresentanti dei lavoratori. In questo senso, l'apprendimento costituisce più una scoperta di incentivi e trigger per la produzione di idee per il vostro caso unico, che una trasposizione meccanica di pratiche già messe in atto da altri rappresentanti dei lavoratori.



Consigli

Qui di seguito vengono riportate raccomandazioni di sindacalisti che hanno preso parte alla ricerca, le quali si evincono dalle risposte che gli intervistati hanno fornito alla domanda “cosa proporreste ad altri sindacalistiche si occupano del processo di informazione e consultazione?”. Le raccomandazioni sono corredate dai commenti e dalle spiegazioni del team di redazione.

Il processo di informazione e consultazione è un argomento importante. Fatene un uso appropriato!

Secondo la tradizione data, soprattutto nei paesi del Nord Europa, le azioni principali dei sindacati sono costituite dalle contrattazioni collettive, dagli scioperi e dalle manifestazioni.

Negli ultimi anni, però, i cambiamenti nella legislazione del lavoro hanno limitato il diritto delle libere contrattazioni fra datori di lavoro e lavoratori e le contrattazioni collettive hanno subito forti limitazioni a tutti i livelli.

D'altra parte, l'informazione e consultazione rimangono un mezzo serio e legale, in base al quale i rappresentanti dei lavoratori si siedono attorno allo stesso tavolo con il datore di lavoro e cercano di trovare una soluzione soddisfacente per entrambe le parti a ogni problema che si presenti. Nonostante il fatto che nessuno garantisce che questa soluzione si possa trovare, se volete ottenere successo, è necessario giungere all'informazione e consultazione mantenendo un atteggiamento serio.

In molti casi presi in esame nella ricerca ci siamo trovati in un faccia a faccia con datori di lavoro che hanno tentato di sminuire l'importanza del processo di informazione e consultazione, o con rappresentanti dei lavoratori che lo consideravano con sospetto e lo sottovalutavano. Questi atteggiamenti hanno ridotto di molto le possibilità che gli stessi avevano di trarre qualche beneficio dalla partecipazione alla ricerca.

Tradizione nell'informazione e consultazione

In paesi come la Germania, la Francia, l'Olanda e i paesi scandinavi esiste una lunga tradizione nell'informazione e consultazione, dalla quale consegue una ben consolidata cultura all'informazione e alla consultazione.

Questa caratteristica offre ai rappresentanti dei lavoratori l'occasione di chiedere informazione su qualsiasi argomento, persino quando sembra non avere alcuna importanza, e ciò crea un buon clima di collaborazione all'interno dell'impresa e fra le due parti (datore di lavoro – lavoratore). Questo può avere un'importanza vitale in periodi di crisi economica e finanziaria, quando gli argomenti di discussione sono di gran lunga più importanti.

In paesi come la Grecia, la Romania, la Spagna e l'Italia, dove la tradizione all'informazione e alla consultazione non è abbastanza radicata, dovete iniziare a partecipare al processo quando l'impresa ottiene profitti, dovete imparare a sedere attorno a un tavolo e a discutere per non retrocedere alle prime obiezioni dell'amministrazione.

Accordo

Le disposizioni dettagliate sul modo di realizzazione dell'informazione e consultazione dei lavoratori di solito vengono concordate in seguito a contrattazioni fra le due parti e vengono messe per iscritto in un Accordo che viene sottoscritto dai rappresentanti dei datori di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori. Gli Accordi per l'informazione e la consultazione si fanno più frequentemente nel caso dei CAE. Dovrete prestare attenzione soprattutto a due punti:

Primo, dovete sempre tenere presente che ciò che è scritto nell'Accordo prevale su quanto previsto dalla Direttiva. Per esempio, se il gruppo speciale per le contrattazioni e il datore di lavoro hanno raggiunto un accordo



sulla funzione del CAE nel quale non è previsto che il datore di lavoro paghi il costo del consulente che i rappresentanti dei lavoratori hanno nominato per essere supportati, o nel quale non è previsto un costo per l'aggiornamento dei membri dei CAE, ciò è quanto vale (nonostante le disposizioni integrative della Direttiva 2009/38 prevedano il contrario). Qualora le contrattazioni non raggiungano un accordo che sia migliore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni integrative, allora è preferibile non stipulare nessun tipo di accordo, perché in questo caso avranno validità le disposizioni integrative.

Secondo, per quanto riguarda il tempo, all'interno del quale si collocano le contrattazioni per l'Accordo, è sempre preferibile che queste si svolgano quando la società non affronta problemi economici o problemi con il mercato e il sindacato è più forte. Ricordatevi che è probabile che abbiate bisogno di utilizzare le disposizioni e le condizioni dell'Accordo anche in tempi difficili, quando insorgono problemi.

Caratteristiche di un buon rappresentante dei lavoratori

Durante l'informazione e la consultazione i lavoratori si esprimono tramite i loro rappresentanti. Il risultato della consultazione, se cioè si arriverà a soluzioni soddisfacenti o a uno scontro, dipende soprattutto dalle virtù e dalle capacità dei rappresentanti.

I sindacalisti di tutti i paesi che hanno preso parte alla ricerca hanno sottolineato che le caratteristiche più importanti che i rappresentanti dei lavoratori devono avere sono:

- credere nell'unità, nella responsabilità e nella solidarietà.
- far conoscere ai lavoratori l'informazione che ricevete e aggiornarli relativamente alle azioni che intendete mettere in pratica per individuare tutte le possibili soluzioni.
- non create mai illusioni o false speranze nei lavoratori, informateli correttamente.

Livello di informazione e consultazione

Come rappresentanti dei lavoratori, come associazione o come consulenti, dovete sempre tenere presente che partecipate al processo di informazione e consultazione innanzitutto per negoziare il miglioramento delle condizioni o delle disposizioni per l'informazione e la consultazione, affinché in seguito possiate lottare da una postazione migliore per il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei lavoratori.

Limiti

Il limite all'informazione e alla consultazione è che non si perdano posti di lavoro, o, nel caso in cui ciò sia impossibile, che si riducano al minimo i casi che colpiscono i lavoratori.

Unità

In un'impresa possono esserci più associazioni sindacali, che eventualmente appartengano a federazioni di sindacati con diversi orientamenti ideologici. L'unità e il coordinamento dell'azione fra queste associazioni sono indispensabili se volete migliorare la vostra posizione. Al contrario, l'amministrazione dell'impresa utilizza spesso le contrapposizioni o la mancanza di coordinamento fra le diverse associazioni per neutralizzare la pressione sindacale (per esempio, l'associazione sindacale di una fabbrica sciopera mentre l'associazione dei lavoratori in un'altra fabbrica della stessa impresa non ricorre a nessuna azione sindacale, con il risultato che i lavoratori della seconda fabbrica saranno costretti a fare straordinari per ripristinare le perdite nella fornitura di lavoro dovute allo sciopero effettuato nella prima fabbrica).



Solidarietà

La solidarietà è strettamente correlata all'unità, ma possiede anche un significato più ampio. La solidarietà può essere interpretata come azione comune con i colleghi che lavorano nella stessa società ma in un'altra unità o in un altro paese e si trovano ad affrontare un grave problema.

La solidarietà può sembrare naturale e autonoma, ma non è sempre così. Pensate, per esempio, che l'amministrazione dell'impresa voglia chiudere una fabbrica. Se non chiudono la determinata fabbrica che propongono, può darsi che chiudano la vostra. L'esperienza ha dimostrato che se non c'è solidarietà fra i lavoratori c'è la probabilità che a medio termine chiudano entrambe le fabbriche.

La questione è ancora più complessa nel caso delle imprese multinazionali, dove il sostegno dei lavoratori di una fabbrica, a rischio di chiusura, in un determinato paese può avere conseguenze negative sui lavoratori di molti altri paesi nei quali è attiva l'impresa.

In pratica, potete trovarvi ad affrontare dilemmi, come: prenderete in considerazione l'eventualità di sostenere colleghi di un'altra fabbrica che sono stati coinvolti in scontri locali? Se siete membro del CAE, come affronterete il problema della chiusura di una fabbrica in un paese non membro dell'Ue (e che quindi non è rappresentata nel CAE)?

Un'ultima raccomandazione, ma non per questo meno importante, è che la solidarietà spontanea non è sufficiente. Dovrete cercare di mettervi d'accordo con le organizzazioni sindacali che dimostrano solidarietà nei vostri confronti, al fine di coordinarvi fra di voi per ottenere maggiore risonanza.

Comunicazione dell'informazione ai lavoratori

Come rappresentante dei lavoratori, sindacalista o membro del comitato aziendale, attingete la vostra forza esattamente dal fatto che rappresentate i lavoratori e siete eletti per questo fine. Questo legame non si esaurisce nell'atto della partecipazione alle elezioni, ma costituisce una relazione vivente e come tale va mantenuta. E' soprattutto un atto di fiducia nei vostri confronti. Per questo scopo, dovrete passare ai vostri colleghi l'informazione che ricevete dall'amministrazione dell'impresa e tenerli informati su ciò che succede e su quali sono i risultati della consultazione (se naturalmente ce ne sono). La comunicazione frequente crea la trasparenza. La cosa principale che vi chiedono e che si attendono da voi è quella di essere sincero e chiaro.

Per informare i lavoratori, molti loro colleghi, i quali hanno partecipato alla ricerca, hanno usato le Assemblee Generali, alcuni hanno usato la bacheca o il giornale aziendale. Qualunque modalità decidiate di utilizzare (potete anche usare e-mail o altre applicazioni della nuova tecnologia), l'esperienza della comunicazione con i vostri colleghi può offrirvi l'occasione di sentire nuove idee, di ricevere informazione o conoscenza documentata che potrà esservi estremamente utile nell'ambito della consultazione e che, in ogni caso, manterrà i vostri colleghi pronti a qualsiasi azione nella quale potreste impegnarvi (per es. sciopero a singhiozzo, sciopero, manifestazione, ecc.).

Anche nel caso di chiusura di una fabbrica di un'impresa multinazionale, che in genere è molto difficile da affrontare, poiché quando le multinazionali decidono di chiudere un'unità è molto difficile che venga impedita l'attuazione di tale decisione, deve comunque esserci la maggiore trasparenza possibile nei confronti dei lavoratori, affinché possano prendere le loro decisioni basate su fatti e non su dicerie e affinché possano cercare di trovare soluzioni alternative.

Formazione di un efficace sistema di informazione interna

La comunicazione efficace richiede lo sviluppo e l'utilizzo di un efficace sistema di informazione interna. Questo sistema può essere usato in due diversi modi. Primo, potete utilizzarlo per offrire informazione ai colleghi, e secondo, potete utilizzarlo per la raccolta di informazioni di prima mano o per esaminare l'informazione che vi offre il datore di lavoro.



Se utilizzate e-mails per comunicare, è preferibile che facciate riferimento all'indirizzo di posta elettronica personale dei vostri colleghi, piuttosto che all'indirizzo della società o l'intranet, per mantenere la comunicazione fra i lavoratori fuori dal controllo della società.

Coordinamento con altre associazioni o organizzazioni sindacali (Federazioni, Confederazioni)

La solidarietà può essere espressa anche fra lavoratori o organizzazioni sindacaliste di diverse imprese. Comprende le organizzazioni sindacali a tutti i livelli (compreso quello della Confederazione).

L'organizzazione di una forte azione sindacale richiede che comunichiate i problemi, le decisioni e le vostre azioni ad altre organizzazioni sindacali e associazioni, che cerchiate la loro solidarietà e che vi mettiate d'accordo con loro. Il coordinamento con le federazioni nazionali e (nel caso dei CAE) con quelle europee è di conseguenza necessario, come anche la formazione continua e il rafforzamento della rete dei rappresentanti dei lavoratori europei.

Azione sociale, solidarietà e sostegno da parte degli enti sociali

Per aumentare la pressione sul vostro datore di lavoro, dovete assicurarvi il sostegno delle organizzazioni e degli enti sociali a tutti i livelli (autonomie locali, autorità locali, ministero e servizi del ministero). Questo tentativo può contribuire alla creazione di un clima positivo per la vostra questione, ma può anche avere un'applicazione pratica (incontri trimestrali, etc.).

Un importante componente della solidarietà è costituita dalla mobilitazione della società locale e dei lavoratori in un altro settore. Per ottenere questo risultato, dovete usare i mezzi di comunicazione e propaganda allo scopo di far conoscere il vostro problema e guadagnare il loro sostegno. L'uso dei social media può senz'altro rivelarsi utile per far arrivare il vostro messaggio a un grande numero di persone.

Per esempio, nel caso della BIOME, una industria chimica in fallimento di Salonicco, l'associazione di fabbrica si è fatta carico del funzionamento dell'impianto. Si è creato un enorme movimento di solidarietà e i prodotti della ditta vengono venduti dal movimento stesso (non solo attraverso il movimento operaio, ma anche attraverso quello degli ecologisti, attraverso le cooperative e attraverso i movimenti che combattono la povertà, etc., non solo greci ma anche stranieri)

Verbali scritti delle riunioni, documentazione scritta

L'informazione deve essere offerta per iscritto e non deve limitarsi a presentazioni di interesse generale, sotto forma di power point o spot pubblicitari.

In molti casi riportati dai sindacalisti, i datori di lavoro si rifiutano di produrre verbali scritti delle riunioni di informazione e consultazione. Il motivo che si cela dietro questo rifiuto è che, in questo modo, in futuro possono riformulare o addirittura negare quanto affermato o concordato durante la riunione.

Dovrete insistere e fare in modo che ci siano una documentazione scritta o una registrazione della riunione di cui possiate entrare in possesso anche voi. Nel caso in cui ciò non sia possibile, una proposta avanzata da un sindacalista è quella che teniate voi, di vostra iniziativa, verbali della riunione e che in seguito li depositiate nell'impresa con un numero di protocollo.

Consulenti

Il vostro datore di lavoro in genere dispone di più mezzi e consulenti tecnici rispetto a voi. Le imprese nelle quali viene effettuata l'informazione e consultazione hanno (visto che, in base ai risultati della ricerca, queste sono medie e grandi imprese) un ufficio tecnico, servizi di economia e ragioneria, avvocato, etc. che configurano le



opinioni dell'impresa e sostengono l'amministrazione prima, durante e dopo le riunioni per l'informazione e la consultazione.

L'informazione di solito comprende anche informazioni di carattere tecnico (per es. l'analisi di dati economici e bilanci, dati di produzione etc.), informazioni che, come sindacalisti, non siete obbligati a possedere. Per comprenderle, per poter porre le giuste domande e preparare le vostre opinioni in vista della vostra partecipazione alla consultazione, dovrete ricorrere all'aiuto di un consulente. Il consulente può essere una persona diversa di volta in volta. In realtà, il perito dipende dalla natura dell'informazione. Dovrete cercare una persona che abbia le conoscenze richieste, esperienza e capacità.

I consulenti sono di solito avvocati oppure ragionieri o economisti o ingegneri.

La Direttiva 2009/38 e la maggior parte degli accordi dei CAE prevedono almeno un consulente nominato dai rappresentanti dei lavoratori, il cui costo viene coperto dalla società. Nel caso, però, in cui l'accordo per l'informazione e consultazione, sia a livello nazionale sia a livello europeo, non preveda un consulente, allora il costo verrà coperto dal sindacato. Nella maggior parte dei casi, i consulenti collaborano con le organizzazioni sindacali o federazioni sindacali.

Prima di iniziare a offrire i loro servizi, i consulenti devono sottoscrivere una dichiarazione in cui affermano di osservare le norme riguardanti la riservatezza con gli stessi obblighi che hanno i rappresentanti dei lavoratori.

Buona conoscenza del processo di informazione e consultazione

Voi, come rappresentante dei lavoratori, dovete conoscere bene cosa prevedono le Direttive relativamente all'informazione e consultazione per quanto riguarda il vostro caso e le rispettive legislazioni nazionali applicate. Per esempio, se l'amministrazione dell'impresa presso la quale lavorate si prepara a effettuare licenziamenti di massa, dovrete sapere cosa dice la Direttiva 98/59 e la legge corrispondente alla sua trasposizione nella legislazione del vostro paese.

Naturalmente, nessuno si aspetta da voi conoscenze che non possiedono neanche gli avvocati, a meno che non siano specializzati in quel determinato campo. Voi dovrete conoscere semplicemente le disposizioni fondamentali. La partecipazione a seminari di formazione organizzati dai sindacati o a incontri per lo scambio di esperienze con altri rappresentanti dei lavoratori, così come anche le questioni poste all'Ispettorato del lavoro o, naturalmente, il sostegno da parte di un avvocato possono apportarvi benefici e aiutarvi ad evitare molti problemi.

Studio della legislazione

La stessa cosa vale anche per le altre disposizioni della legislazione (per esempio relativamente al diritto fallimentare). I sindacalisti spagnoli hanno fatto riferimento soprattutto al fatto che i rappresentanti dei lavoratori devono conoscere le disposizioni e in particolare cosa prevede il procedimento speciale di licenziamento che si chiama ERE (Expediente de Regulacion de Empleo). I sindacalisti devono conoscere bene le norme fondamentali per questo genere di legislazione, così come devono conoscere anche gli argomenti relativi al mondo della finanza e al marketing (come propongono i sindacalisti italiani), per essere in grado di partecipare in maniera efficace all'informazione e alla consultazione.

Questo tipo di conoscenza si può inoltre ottenere attraverso la formazione, attraverso lo scambio di conoscenze pratiche o know-how e il sostegno dei consulenti. In molti accordi relativi all'informazione e consultazione (soprattutto nei CAE, come previsto dalla Direttiva 2009/38) è prevista la formazione dei rappresentanti dei lavoratori che partecipano all'informazione e consultazione, il cui costo viene pagato dall'impresa.



Uso di tutti i mezzi legali disponibili

I sindacalisti che hanno partecipato alla ricerca in Grecia, in Romania, in Italia e in Spagna sono stati d'accordo nell'affermare che per ottenere un'efficace tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori dovete dimostrare costanza e utilizzare ogni mezzo previsto dalla legge così come, se occorre, i provvedimenti giudiziari disponibili.

Alternative

Dovete sempre tenere presente che se avete delle vostre opinioni e proposte per la soluzione del problema e li mettete sul tavolo, allora sarà più facile spingere l'amministrazione a discutere su queste basi. Ancora meglio è se siete pronti a presentare non solo una soluzione ma molte soluzioni alternative, in quanto in questo modo ampliate la gamma delle scelte disponibili e potete avere risposte pronte a obiezioni che potrebbero essere sollevate da parte dell'amministrazione.

Persino nel caso in cui sembra che non ci siano vie d'uscita e la società è costretta a chiudere, i lavoratori possono eventualmente preferire un'altra soluzione, per esempio, come propongono i sindacalisti italiani, i lavoratori stessi possono fondare una cooperativa che si faccia carico delle attività dell'impresa.



Argomenti sui quali soffermare l'attenzione quando prendete parte all'informazione e consultazione e domande che potete porre a voi stessi

Forme di rappresentazione dei lavoratori

In linea generale, in Europa esistono diversi sistemi di rappresentazione dei lavoratori (per es. quello tedesco o quello francese). Il problema di cui ci occupiamo adesso è il seguente: chi può rappresentare gli operai e i lavoratori per quanto riguarda l'informazione e la consultazione?

Per regola, a seconda della legislazione nazionale del lavoro e a seconda della tradizione stessa del paese, la rappresentazione dei lavoratori può avvenire attraverso i comitati aziendali (per es. in Spagna e in Francia) o attraverso i sindacati di azienda (per es. in Romania e in Grecia), oppure, ma questo avviene raramente, i rappresentanti possono essere eletti direttamente dai lavoratori per adempiere a questa funzione.

Le organizzazioni sindacali che hanno come membri lavoratori che lavorano in più di un'impresa (sindacati di settore, Camere del Lavoro), non hanno diritto di partecipare ai processi di informazione e consultazione a livello aziendale. Questo avviene perché l'informazione e consultazione sono considerate «questione familiare» fra le parti che si interessano allo stesso modo del benessere dell'impresa (dei lavoratori cioè e dell'amministrazione) e perché l'informazione non può essere offerta a persone che non hanno a che fare direttamente con l'impresa e non hanno a cuore il suo futuro (per esempio, sindacalisti che lavorano in imprese antagoniste).

E' consuetudine, nonostante ciò, che queste organizzazioni sindacali offrano consulenti e che sostengano i comitati aziendali e i sindacati di impresa.

Informazione

Prima di dare inizio a discussioni con l'amministrazione, siete sicuri di essere in possesso di tutta l'informazione necessaria?

Avete verificato l'informazione che avete ricevuto prima di preparare la vostra reazione o avete semplicemente supposto che le informazioni che avete siano veritiere? E' particolarmente importante che ciò vi faccia riflettere, soprattutto se l'informazione proviene da un'unica fonte o da articolo della stampa o da semplici voci.

Avete usato tutti i mezzi che avete a disposizione per verificare la fondatezza dell'informazione che ricevete? Il punto più importante dell'informazione e consultazione a livello nazionale o locale sono le informazioni provenienti dai vostri colleghi. A livello europeo, in un CAE il ruolo più importante non lo svolge il contesto giuridico ma la rete dei rappresentanti dei lavoratori che potete creare e il modo in cui potete usare questa rete per scambiare informazioni e verificare ciò che vi dice l'amministrazione.

Cercate sempre riscontri su ciò che sostiene l'impresa. Cercate di ottenere l'informazione nel minor tempo possibile, per potere analizzarla e studiarla bene, al fine di comprendere il quadro del problema o le conseguenze della crisi, e per potere assicurare nel modo migliore la protezione ai lavoratori.

Valutate quanto i progetti dell'impresa mirino effettivamente al suo sviluppo.

Disaccordo

Inevitabilmente, ci sono argomenti sui quali il sindacato e il datore di lavoro non troveranno mai un accordo. Quando ciò accade (divergenze di lavoro), il sindacato può cercare di risolvere le questioni attraverso:

- Fare ricorso e porre la questione a un livello superiore dell'amministrazione



- Organizzare una protesta collettiva
- Riferire la questione all'Ispettorato del Lavoro
- Ricorrere ai Tribunali.

Se non si è ancora raggiunto un accordo, il sindacato può considerare di procedere con lo sciopero. Lo sciopero costituisce la forma più elevata di lotta sindacale e deve sempre essere l'ultima soluzione. I membri del sindacato dovranno inoltre essere stati convinti che le contrattazioni sono fallite e non c'è altra soluzione oltre a quella di organizzare lo sciopero.

Problemi che introducete ai fini della consultazione

Per avviare la consultazione relativa a un problema che avete introdotto di vostra iniziativa, la prima fase è quella di fissare in modo soddisfacente i punti della questione e per ottenere un buon esito dovete discutere con quanti lavoratori sono coinvolti o interessati. Accertatevi sui fatti reali della questione e sulla validità dei ricorsi da voi presentati.

- Si tratta di un problema personale? Dovete sapere che certi “problemi personali” possono superare il limite del personale e entrare in collisione con i problemi di lavoro, o viceversa (per esempio, malattie e permessi per malattia probabilmente sono dovuti ad ansia o a una difettosa osservazione delle norme e delle regole che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro.
- E' un problema del singolo o collettivo? Alcuni problemi, che in una prima fase sembrano essere isolati, possono nascondere questioni che condizionano anche gli altri lavoratori, per esempio, il cambio del salario o del contenuto del lavoro o delle condizioni di lavoro può rivelare un cambiamento nella politica amministrativa dell'impresa.
- Se un lavoratore riscontra un problema nel lavoro, è molto probabile che ci sia anche una generica causa nascosta.

Tempo

Prendetevi tutto il tempo necessario! Quando l'amministrazione viene da voi con un progetto di ristrutturazione, di solito vi chiede di esprimere la vostra opinione il più presto possibile, mentre i componenti l'amministrazione hanno preparato lo stesso progetto per mesi interi, ricorrendo anche al supporto di équipe di consulenti.

Perdete tempo nei particolari o analizzate cosa succede e vi concentrate su ciò che è effettivamente importante? Forse il fatto di occuparvi di alcuni particolari, con i quali avete familiarità (o sono più semplici e potete gestirli senza ricorrere all'aiuto di un consulente) vi fa sentire meglio, in questo modo perdete del tempo prezioso. Dedicate tempo sufficiente agli argomenti effettivamente importanti (per esempio, riduzione della produzione, diminuzione degli investimenti, problemi con le banche o con il pagamento dei fornitori)?

Per caso l'amministrazione consuma di proposito il vostro tempo presentandovi informazioni che forse già conoscete o sono a disposizione di tutti ed effettivamente non vi servono?

Consulenti

Avete mai fatto ricorso a un consulente? Avete fatto ricorso al consulente giusto? Non dimenticate, se siete membro del CAE, che è vostro diritto usare un consulente e che la legislazione prevede che le spese di almeno un consulente devono essere pagate dall'amministrazione dell'impresa e la stessa cosa vale se avete sottoscritto un accordo per l'informazione e consultazione a livello nazionale, accordo che preveda l'utilizzo di consulenti.

Un punto che deve essere sottolineato qui è che non siete obbligati a rivolgervi sempre allo stesso consulente. Al contrario, sarebbe coerente da parte vostra scegliere il consulente più adatto al tipo di problema che si presenta di volta in volta. Un buon esempio sarebbe utilizzare un avvocato per chiarire dubbi giuridici o perché vi offra



consigli relativi ai vostri diritti e alle disposizioni della Legge. D'altra parte, se volete assistenza per analizzare il bilancio o la situazione economica, dovrete collaborare con un ragioniere e, se dovete analizzare i dati di produzione a voi forniti dall'amministrazione, potete chiedere la consulenza di un ingegnere.

Esempio di una buona prassi in una società multinazionale potrebbe essere il fatto che i rappresentanti dei lavoratori hanno utilizzato l'ex direttore del personale in pensione e l'ex direttore finanziario come consulenti.

Soluzioni alternative

Avete mai trovato soluzioni alternative per le opinioni e le proposte dell'amministrazione?

Rispondere con un "no" secco a ciò che propone l'amministrazione è molto semplice e in questo modo non guadagnerete il rispetto come partner aziendale. Il tentativo di trovare soluzioni alternative è più costruttivo. In molti casi addirittura, l'amministrazione pone questioni di ristrutturazione o di profitto o di efficienza al fine di procedere alla concentrazione di alcune attività, chiudendo i rispettivi settori, che funzionano in impianti periferici. In questo caso, la migliore strategia è quella di non cercare di ostacolare questa decisione ma di sviluppare soluzioni alternative che avranno minori ripercussioni negative per il personale.

Se rifiutate un progetto senza spiegazioni convincenti o soluzioni alternative, l'amministrazione ignorerà semplicemente la vostra opinione e continuerà a portare avanti i suoi progetti. Se potete proporre alcune soluzioni alternative supportate da buoni argomenti, sarà molto più difficile per l'amministrazione ignorarvi semplicemente.

Un esempio sull'importanza dell'elaborazione di soluzioni alternative, presentato dalla Confederazione dei sindacati europei, è il caso della concentrazione di attività dei valori mobiliari della Fortis Bank nei paesi del Benelux (Belgio, Olanda, Lussemburgo). Questo tentativo ha bloccato il CAE della Fortis Bank, che proponeva l'organizzazione di "centri di specializzazione" periferici, e in particolare che l'Olanda si facesse carico della gestione degli azionisti, che il Lussemburgo si occupasse dei fondi di investimento e il Belgio delle cedole. In questo modo si sono persi alcuni posti di lavoro in ciascuno di questi paesi, ma si sono conservate attività dappertutto.

Riservatezza

Vi siete mai chiesti se l'informazione, che l'amministrazione ha caratterizzato come riservata è effettivamente segreta? Vi è mai venuto il dubbio che, se l'amministrazione possiede informazioni effettivamente riservate, è probabile che vi vengano comunicate affatto ed è molto probabile che non sospettiate nemmeno che c'è un problema del genere?

Entrambe le Direttive, la 2002/14 (relativa all'informazione e consultazione a livello nazionale) e la 2009/38 (relativa all'informazione e consultazione a livello europeo) contengono un articolo sulla riservatezza. In nessun modo però l'amministrazione può interpretare questo articolo come libertà di azione e prendere decisioni da sola, senza informazione e consultazione, ogni volta che applica questo articolo. In ogni caso, non siete obbligati ad accettare tale condizione.

Se avete accettato la caratterizzazione di riservatezza per una parte dell'informazione, avete concordato con l'amministrazione per quanto tempo siete obbligati ad osservare la riservatezza?

Avete riflettuto ed è chiaro chi copre la riservatezza, se e con quale procedura formale (firma della dichiarazione di accettazione di osservazione della segretezza riguardo a informazioni riservate, etc.) potete comunicare l'informazione ai vostri consulenti, allo scopo di formulare le vostre opinioni e proposte su un determinato argomento? I rappresentanti dei lavoratori, che erano assenti alla riunione durante la quale è stata posta quella determinata questione, sono coperti dalla riservatezza?



Risposte che dobbiamo ricordare

1. Che cosa è l'informazione?

Le Direttive di solito riportano fin dall'inizio le definizioni dei termini fondamentali che utilizzano. E' interessante notare come Direttive diverse diano definizioni diverse degli stessi termini. Di norma, in questi casi, le definizioni più recenti sono meglio elaborate.

Nello specifico, in base alla Direttiva 2002/14, con il termine "informazione" si intende la trasmissione di dati dal datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori affinché questi abbiano conoscenza di ciascuna questione e possano prenderla in esame.

D'altra parte, secondo la Direttiva 2009/38, "informazione" è la trasmissione di dati dal datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori affinché questi siano consigliati su qualsiasi questione e possano prenderla in esame. L'informazione viene effettuata al momento più adatto, nel modo più adatto e con il contenuto più adatto, affinché i rappresentanti dei lavoratori possano esaminare a fondo le possibili conseguenze e, eventualmente, preparare le contrattazioni assieme all'organo competente dell'impresa o del gruppo di imprese su scala comunitaria.

2. Che cosa è la consultazione?

Secondo la Direttiva 2002/14 "consultazione" significa scambio di opinioni e introduzione del dialogo fra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro.

Nella Direttiva 2009/38 "consultazione" è l'istituzione di un dialogo e dello scambio di opinioni fra rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro organo di livello direzionale maggiormente competente, nel momento, nel modo e con il contenuto che danno la possibilità ai rappresentanti dei lavoratori, in base ai dati forniti, di formulare un'opinione sulle misure proposte alle quali fa riferimento la consultazione.

Avrete osservato che la seconda definizione è più elaborata e complessa e comprende dei prerequisiti perché un dialogo possa essere considerato adatto alla consultazione (per esempio, necessità di un tempo ragionevole)

3. Quali sono le differenze fra la consultazione e le contrattazioni collettive?

L'informazione e consultazione si basano sull'articolo 27 della Carta europea dei diritti fondamentali, mentre le contrattazioni collettive si basano sull'articolo 28 della stessa Carta. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) definisce le contrattazioni collettive come "contrattazione volontaria fra il datore di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni operaie, allo scopo di concordare i termini e le condizioni di lavoro attraverso i contratti collettivi".

Le differenze principali fra informazione e consultazione, da una parte, e contrattazioni collettive, dall'altra, sono le seguenti:

- Le contrattazioni collettive hanno come unico obiettivo la sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro, mentre l'informazione e consultazione si possono occupare di determinate decisioni dell'amministrazione o possono esaminare le prospettive dell'impresa.
- Le contrattazioni collettive possono coprire un'impresa, un gruppo di un'impresa, un settore o tutti i lavoratori in un paese. Al contrario, l'informazione e contrattazione si riferiscono sempre a una impresa.
- Le contrattazioni collettive si svolgono a intervalli di tempo più o meno regolari, nella maggior parte dei casi, una volta l'anno. L'informazione e consultazione si possono svolgere in qualsiasi momento.
- Nelle contrattazioni collettive i rappresentanti dei lavoratori che partecipano sono esclusivamente i sindacati. All'informazione e contrattazione possono partecipare anche altre forme di rappresentanza dei lavoratori (per esempio, i comitati aziendali).



4. A cosa servono l'informazione e la consultazione?

L'informazione e consultazione è utile quando è efficace, cioè quando si conclude con l'approvazione da parte dell'amministrazione di determinate soluzioni per il miglioramento tanto delle prospettive positive dell'impresa quanto delle condizioni di lavoro dei lavoratori o, in caso che la decisione dell'amministrazione abbia conseguenze negative per i lavoratori, quando tali decisioni vengono annullate. Questo è possibile se entrambe le parti, l'amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori, agiscono in maniera responsabile e sincera, con l'intenzione di ottenere un guadagno per tutti.

Non dovrete dimenticare che l'informazione e consultazione costituiscono un obbligo giuridico. Il rifiuto da parte dell'amministrazione di osservare questo obbligo dà al sindacato il diritto di ricorrere alla giustizia o di prendere qualunque altra misura legale. In conclusione, si può rimandare la realizzazione o si possono perfino annullare le decisioni dell'amministrazione. In altre parole, perfino il rifiuto a collaborare opposto dall'amministrazione può avere conseguenze positive.

5. In che tipo di imprese i lavoratori hanno diritto di esercitare l'informazione e consultazione?

La Direttiva 2002/14 per l'informazione e consultazione a livello nazionale vale per imprese che impiegano almeno 50 lavoratori e per impianti di imprese che impiegano più di 20 lavoratori. In pratica l'informazione e consultazione si possono applicare a imprese dove esiste un sindacato di impresa o un comitato aziendale. Nella maggior parte dei casi, le piccole e medie imprese, talvolta anche grandi società, non sono obbligate ad applicare l'informazione e consultazione.

A volte la forma giuridica della società impone come obbligatoria l'informazione e consultazione. Per quanto riguarda la Società europea (SE), per esempio, la Direttiva 2001/86 si occupa esattamente dei diritti di partecipazione e informazione/consultazione dei lavoratori in imprese che hanno questa forma giuridica, come anche il modo di applicazione di questi diritti.

6. C'è qualche differenza se l'impresa appartiene a un gruppo su scala comunitaria?

In determinate condizioni, cioè se il gruppo impiega più di 1000 lavoratori in Ue, dei quali almeno 150 in un paese membro e 150 in un altro paese membro, oltre all'informazione e consultazione i lavoratori hanno diritto di chiedere e di poter fondare un CAE e di effettuare l'informazione e consultazione anche a livello europeo.

In altre parole, in gruppi di scala comunitaria, l'informazione e consultazione deve effettuarsi su due livelli (nazionale e europeo) e nessuna delle due sostituisce l'altra.

7. Chi può rappresentare i lavoratori?

In base alla legislazione nazionale del paese membro, durante le riunioni per l'informazione e consultazione, i lavoratori sono rappresentati dai sindacati di impresa o dai comitati aziendali o da rappresentanti eletti dall'insieme della forza lavoro della società appunto a questo scopo.

Il senso della rappresentazione opera in entrambe le direzioni, cioè se siete rappresentante dei lavoratori dovrete anche voi informare i lavoratori che rappresentate.

8. Chi può rappresentare l'amministrazione o i datori di lavoro?

La parte "che offre il lavoro" deve essere rappresentata al livello più alto possibile (datore di lavoro, direttore generale, etc.), perché se viene rappresentata a un livello più basso possono ricorrere a escamotages del genere che prima partecipano alle consultazioni e in seguito dicono "non sono autorizzato..." annullando di fatto tutte le concessioni fatte fino a quel momento.

Inoltre, dovete fare attenzione al numero dei rappresentanti dell'amministrazione, degli avvocati, etc., che non superi il numero dei rappresentanti dei lavoratori, perché altrimenti è difficile fare un confronto alla pari.



9. Cambia qualcosa se ci sono più imprese del gruppo?

I comitati aziendali o i sindacati d'impresa di un'impresa del gruppo è bene che informino i rispettivi comitati aziendali e sindacati di impresa delle altre imprese del gruppo su argomenti di interesse generale, al fine di poter concordare meglio le loro azioni.

10. In quali casi si devono mettere in atto l'informazione e la consultazione?

I casi previsti nelle Direttive comprendono tutti gli argomenti che condizionano lo sviluppo dell'occupazione nell'impresa, a maggior ragione se le decisioni del datore di lavoro possono minacciare l'occupazione, le potenziali misure di prevenzione previste, specialmente per quanto riguarda la formazione dei lavoratori e lo sviluppo delle abilità, affinché si annullino gli sviluppi negativi e le loro conseguenze e per aumentare l'occupazionalità e l'adattabilità dei lavoratori sui quali potrebbero ricadere le conseguenze. L'informazione e consultazione in casi di trasferimento delle imprese è altrettanto obbligatoria.

Nel caso dei CAE, l'informazione e consultazione si riferisce a problemi interstatali, in questo senso a

argomenti che riguardano due imprese di almeno due stati membri.

11. In quali casi è bene che si faccia informazione e consultazione?

Ci sono due aspetti dell'utilità dell'informazione e consultazione.

Il primo, quello positivo, è che l'informazione si fa per rafforzare il dialogo e la reciproca fiducia fra datore di lavoro e lavoratori nell'impresa. Questo dovrebbe avere un impatto positivo nell'organizzazione del lavoro, nell'accesso alla formazione da parte dei lavoratori, nella prevenzione dei pericoli, nel miglioramento della sicurezza e dell'occupazionalità, nella partecipazione dei lavoratori, nella sensibilizzazione relativamente ai bisogni di adattamento e di competitività dell'impresa.

Il secondo aspetto è che si trovino modalità per diminuire le conseguenze di decisioni negative che minacciano o danneggiano l'organizzazione del lavoro o le condizioni di lavoro.

12. Cosa succede se il datore di lavoro non offre informazione?

Potete riferirlo all'Ispettorato del lavoro o fare ricorso in tribunale.