

Progetto Informia

La trasposizione della Direttiva
2002/14 in Italia

L'Avviso comune del 27 novembre 2006

- Art. 1 – Oggetto e Principi:
- Istituzione di un quadro generale di indicazioni in materia di diritti di informazione e consultazione nelle imprese definite all'art. 4
- Le modalità info/cons sono definite dal contratto collettivo di lavoro
- Ruolo primario attribuito alla contrattazione collettiva

L'informazione e la consultazione

- Informazione e consultazione preventiva

Considerando 9 : info/cons in tempo utile

Articolo 3 – Campo di applicazione

- L'avviso comune si applica alle imprese che impiegano almeno 50 lavoratori
- Si definiscono le modalità di calcolo secondo criteri già utilizzati in precedenti atti di recepimento di direttive europee (CAE, SE, SCE)
- Vengono incluse “le imprese o gli stabilimenti che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benèfici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d’informazione o espressione di opinioni”

Articolo 4 – Modalità e contenuti dell'informazione e consultazione

- Le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità e i contenuti dei diritti di info/cons riconosciuti ai lavoratori vengono definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
- L'informazione e la consultazione riguardano le stesse materia della Dir. 2002/14 e anche le loro modalità
- L'informazione avviene “in tempo utile”: nel decreto di legislativo si parla di “modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo”.

Articolo 5 – Informazioni riservate (1)

- I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli eventuali esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e **qualificate come tali**. I contratti collettivi possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o terzi, vincolati da un obbligo di riservatezza

Articolo 5 – Informazioni riservate (2)

- Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni qualora – **secondo criteri obiettivi** – ciò possa creare notevoli difficoltà di funzionamento dell'impresa o arrecare danno.
- E' prevista la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi.

Difesa dei diritti – **sanzioni** (art. 7 decreto legislativo)

- Sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive (art. 8.2 dir.2002/14)
- Violazioni da parte dei datori di lavoro e degli esperti: sanzioni amministrative
- Violazioni da parte dei lavoratori: provvedimenti disciplinari
- Competenza su violazione degli obblighi: Direzione provinciale del lavoro
- Adeguatezza delle misure?

Articolo 6 – Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

- Vengono garantite ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'info/cons le stesse garanzie e protezioni previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi collettivi contrattuali collettivi

Articolo 8 – Misure transitorie

- Si è convenuta la graduale applicazione in funzione delle soglie dimensionali dei 150 e dei 100 dipendenti per arrivare a regime (imprese con 50 dipendenti) a far data dal 28 marzo 2008